

---

---

## 5. ECONOMÍA INTERNACIONAL

---

---

### **Economía de los Estados Unidos de Norteamérica**

#### **El estancamiento económico de los Estados Unidos de Norteamérica (Project Syndicate)**

El 26 de octubre de 2011, la revista electrónica *Project Syndicate* (PS) publicó el artículo elaborado por Martin Feldstein, Profesor de Economía de la Universidad de Harvard, titulado: *El estancamiento económico de los Estados Unidos de Norteamérica*, el cual se presenta a continuación.

“Los Estados Unidos de Norteamérica parecen estar atrapados en un peligroso callejón sin salida económico. La negativa de los republicanos y de los demócratas a ceder terreno en lo que se refiere al presupuesto está impidiendo que el gobierno haga frente a su enorme déficit fiscal y a su deuda nacional que crece rápidamente. En efecto, la Oficina de Presupuesto del Congreso estima que ésta podría aumentar al 82% del Producto Interno Bruto (PIB) en los próximos diez años —más del doble del coeficiente de deuda que se registraba apenas en 2008—.

Además, esa previsión se basa en supuestos muy optimistas de un fuerte crecimiento económico y tasas de interés bajas. Con un crecimiento más lento y tasas de interés más normales, el coeficiente de deuda podría aumentar fácilmente a más del 100% en 2021, y superar el 150% para 2030.

Una razón fundamental del aumento acelerado de la deuda pública es el rápido envejecimiento de la población estadounidense y el consiguiente aumento del costo de la pensión universal y los programas de salud -el seguro social y *Medicare*-. La mayoría de los expertos creen que limitar el aumento de la deuda requerirá una

disminución del crecimiento de estos programas de beneficios, e incrementar los impuestos como proporción del PIB.

Sin embargo, el presidente Barack Obama y los legisladores demócratas se oponen a cualquier reducción futura en los programas de beneficios, mientras que los candidatos presidenciales y legisladores republicanos rechazan cualquier incremento en los ingresos fiscales. El resultado es el actual punto muerto en la reducción del déficit fiscal y dar marcha atrás al crecimiento de la deuda nacional.

Los republicanos argumentan que el aumento de la deuda nacional se debe limitar solamente mediante un recorte del gasto gubernamental. Aunque se deberían hacer algunos recortes en los desembolsos tradicionales como parte de los esfuerzos para controlar el gasto, este enfoque tiene que complementarse con una reducción de los ‘gastos fiscales’ -las disposiciones especiales del código fiscal para subsidiar los servicios de salud, los créditos hipotecarios, los impuestos de los gobiernos locales, etcétera-. Limitar los gastos fiscales podría reducir el déficit anual hasta en un 2% del PIB, disminuyendo así el coeficiente deuda-PIB para 2021 en más de 25 puntos porcentuales.

Generalmente, los republicanos rechazan esta forma de reducir el gasto porque genera ingresos fiscales adicionales. Mientras que es cierto que este método aumenta los ingresos totales, el efecto económico de limitar los gastos fiscales es el mismo que el de cualquier otra forma de recortar el gasto en esos programas. Sin embargo, la oposición de los republicanos a cualquier cosa que incremente los ingresos significa que esta solución para desbloquear el punto muerto sobre el presupuesto no se pondrá en marcha.

El costo para el presupuesto de las pensiones de la seguridad social se podría reducir gradualmente mediante la sustitución de las rentas generadas por las cuentas de inversión para el retiro personales por una parte de los beneficios financiados

actualmente con los impuestos. Sin embargo, incluso una reforma como esa podría mantener el nivel de ingreso de los jubilados. Los demócratas se oponen porque ello reduciría los beneficios tradicionales del gobierno. Con esto el punto muerto se complica más.

Las posturas de línea dura de los dos partidos son un presagio de las próximas elecciones presidenciales y legislativas en noviembre de 2012. En efecto, los republicanos encaran a los votantes con un cartel que dice: ‘Nosotros no subiremos los impuestos, pero los demócratas sí.’ En cambio, el de los demócratas dice: ‘Nosotros no vamos a bajar tu pensión o prestaciones de salud, pero los republicanos sí.’

Ninguno de las partes quiere que haya ninguna ambigüedad en su mensaje antes de las elecciones, por lo que se descarta la posibilidad de realizar cualquier cambio inmediato en los gastos fiscales o en las pensiones futuras del programa *Social Security*. Sin embargo, por la misma razón, soy optimista en que el punto muerto se desbloqueará después de las elecciones. En ese momento, los republicanos y los demócratas podrán aceptar las reformas que ahora deben rechazar.

Otro procedimiento para reducir el déficit después de las elecciones sería bajar las tasas impositivas marginales, y equilibrar esa pérdida de ingresos con recortes en los gastos fiscales. Los análisis oficiales restan importancia al efecto de menores tasas impositivas marginales en el ingreso gravable, pero la experiencia muestra que los ingresos gravables se elevan considerablemente a medida que los contribuyentes responden a tasas impositivas marginales reducidas trabajando más, recibiendo más de su remuneración en efectivo imponible que en prestaciones adicionales, y reduciendo su consumo deducible de impuestos. Disminuir los gastos fiscales mientras que se reducen las tasas impositivas marginales puede generar ingresos sustanciales mediante un incremento del nivel del ingreso gravable.

El actual callejón sin salida económico es alarmante porque los mercados financieros podrían reaccionar negativamente y porque el retraso para hacer frente al déficit fiscal se traduce en una mayor deuda nacional. Tal vez soy demasiado optimista pero tengo buenas razones para pensar que este punto muerto sobre el presupuesto refleja una postura electoral, y que el sistema político estadounidense mostrará su eficacia para avanzar en el tema de la consolidación fiscal una vez que hayan pasado las elecciones.”

**Fuente de información:**

<http://www.project-syndicate.org/commentary/feldstein41/Spanish>

### **Anuncio de política monetaria (FOMC)**

El 2 de noviembre de 2011, el Comité Federal de Mercado Abierto (Federal Open Market Committee, FOMC) de la Reserva Federal de Estados Unidos de Norteamérica (FED por sus siglas en inglés) publicó su anuncio de política monetaria. A continuación se presenta el contenido del anuncio.

La información recibida, desde que el Comité Federal de Mercado Abierto se reuniera en septiembre, sugiere que el crecimiento económico se fortaleció un poco durante el tercer trimestre, debido en parte al cambio acaecido en los factores temporales que habían influido sobre el crecimiento a principios de año. Sin embargo, los indicadores recientes apuntan a la continua debilidad de las condiciones generales del mercado laboral, y a que la tasa de desempleo permanece elevada. El gasto de los hogares ha crecido a un ritmo algo más rápido en los últimos meses. La inversión empresarial en equipos y paquetería de cómputo continúa su expansión, mientras que la inversión en infraestructura no residencial es aún débil; en tanto que el sector vivienda sigue deprimido. La inflación parece haberse moderado desde principios de año, debido a que los precios de la energía y de algunos productos básicos han disminuido con

relación a sus niveles máximos. Las expectativas de inflación, a largo plazo, se mantienen estables.

Consistente con su mandato estatutario, el Comité busca fomentar el máximo empleo y la estabilidad de precios. El Comité sigue esperando un ritmo moderado del crecimiento económico en los próximos trimestres y, en consecuencia, anticipa que la tasa de desempleo se reducirá de forma gradual hacia niveles que el Comité juzga coherentes con su doble mandato. Por otra parte, existen riesgos significativos a la baja para las perspectivas económicas, incluidas las presiones en los mercados financieros mundiales. Asimismo, el Comité anticipa que en los próximos trimestres la inflación se ubicará en niveles iguales o inferiores a los compatibles con el doble mandato del Comité conforme los efectos de los anteriores incrementos de los precios de la energía y de otros productos básicos se disipen aún más. Sin embargo, el Comité seguirá prestando especial atención a la evolución de la inflación y expectativas de la inflación.

Para apoyar una recuperación económica más fuerte y para ayudar a asegurar que la inflación, con el tiempo, se ubique en niveles consistentes con el doble mandato, el Comité decidió continuar con su programa para extender el vencimiento promedio de sus tenencias de valores tal como fue anunciado en septiembre. El Comité mantuvo su política actual de reinvertir los pagos del principal de sus tenencias de valores de la agencia de deuda y de los valores de agencia respaldados por hipotecas en valores de la agencia respaldados por hipotecas y rotar los bonos del Tesoro con vencimiento en la subasta. El Comité examinará periódicamente el tamaño y la composición de sus tenencias de valores y está dispuesto a ajustar las tenencias, según sea necesario.

El Comité también decidió mantener el intervalo objetivo para la tasa de fondos federales de 0 a 0.25% y anticipa que las actuales condiciones económicas, incluyendo las bajas tasas de utilización de recursos y una visión moderada de la

inflación en el mediano plazo, posiblemente garanticen niveles excepcionalmente bajos para la tasa de fondos federales por lo menos hasta mediados de 2013.

El Comité continuará evaluando las perspectivas económicas a la luz de la nueva información recibida y está preparado para emplear sus instrumentos de política para promover una recuperación económica más sólida en un contexto de estabilidad de precios.

Votaron a favor de la decisión del FOMC: Ben S. Bernanke, Presidente; William C. Dudley, Vicepresidente, Elizabeth A. Duke, Richard W. Fisher, Narayana Kocherlakota, Charles I. Plosser, Sarah Bloom Raskin, Daniel K. Tarullo y Janet L. Yellen. Votó en contra: Charles L. Evans, quien apoyó la política acomodaticia adicional en esta ocasión.

**PROYECCIONES ECONÓMICAS DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ FEDERAL DE  
MERCADO ABIERTO Y DE LOS PRESIDENTES DEL BANCO DE LA RESERVA  
FEDERAL, NOVIEMBRE DE 2011\***  
**-En porcentaje-**

Variable	Tendencia central <sup>1/</sup>				
	2011	2012	2013	2014	Largo plazo
Variación del PIB real	1.6 a 1.7	2.5 a 2.9	3.0 a 3.5	3.0 a 3.9	2.4 a 2.7
Proyección a junio	2.7 a 2.9	3.3 a 3.7	3.5 a 4.2	n.d.	2.5 a 2.8
Tasa de desempleo	9.0 a 9.1	8.5 a 8.7	7.8 a 8.2	6.8 a 7.7	5.2 a 6.0
Proyección a junio	8.6 a 8.9	7.8 a 8.2	7.0 a 7.5	n.d.	5.2 a 5.6
Inflación del gasto de consumo personal (GCP)	2.7 a 2.9	1.4 a 2.0	1.5 a 2.0	1.5 a 2.0	1.7 a 2.0
Proyección a junio	2.3 a 2.5	1.5 a 2.0	1.5 a 2.0	n.d.	1.7 a 2.0
Inflación subyacente del GCP <sup>3/</sup>	1.8 a 1.9	1.5 a 2.0	1.4 a 1.9	1.5 a 2.0	
Proyección a junio	1.5 a 1.8	1.4 a 2.0	1.4 a 2.0	n.d.	
Variable	Intervalo <sup>2/</sup>				
	2011	2012	2013	2014	Largo plazo
Variación del PIB real	1.6 a 1.8	2.3 a 3.5	2.7 a 4.0	2.7 a 4.5	2.2 a 3.0
Proyección a junio	2.5 a 3.0	2.2 a 4.0	3.0 a 4.5	n.d.	2.4 a 3.0
Tasa de desempleo	8.9 a 9.1	8.1 a 8.9	7.5 a 8.4	6.5 a 8.0	5.0 a 6.0
Proyección a junio	8.4 a 9.1	7.5 a 8.7	6.5 a 8.3	n.d.	5.0 a 6.0
Inflación del GCP	2.5 a 3.3	1.4 a 2.8	1.4 a 2.5	4.5 a 2.4	1.5 a 2.0
Proyección a junio	2.1 a 3.5	1.2 a 2.8	1.3 a 2.5	n.d.	1.5 a 2.0
Inflación subyacente del GCP <sup>3/</sup>	1.7 a 2.0	1.3 a 2.1	1.4 a 2.1	1.4 a 2.2	
Proyección a junio	1.5 a 2.3	1.2 a 2.5	1.3 a 2.5	n.d.	

Nota: Las proyecciones de la variación en el producto interno bruto (PIB) y las proyecciones para ambas mediciones de la inflación corresponden del cuarto trimestre del año anterior al cuarto trimestre del año indicado. La inflación de los Gastos de Consumo Personal (GCP) y la inflación subyacente del GCP son las tasas porcentuales de variación en el índice de precios para los gastos de consumo personal y en el índice de precios para los gastos de consumo personal, excluyendo alimentos y energía, respectivamente. Las proyecciones para la tasa de desempleo es la tasa promedio de desempleo civil en el cuarto trimestre del año indicado. Las proyecciones de cada participante se basan en su apropiada evaluación de política monetaria. Las proyecciones de largo plazo representan la evaluación de cada participante de la tasa para la que se espera que cada variable converja bajo una política monetaria apropiada y en ausencia de nuevas perturbaciones en la economía. Las proyecciones de junio se realizaron en conjunto con la reunión del Comité Federal de Mercado Abierto el 21 y 22 de junio, 2011.

\* La publicación resume las proyecciones económicas que se publicarán en las minutas del FOMC.

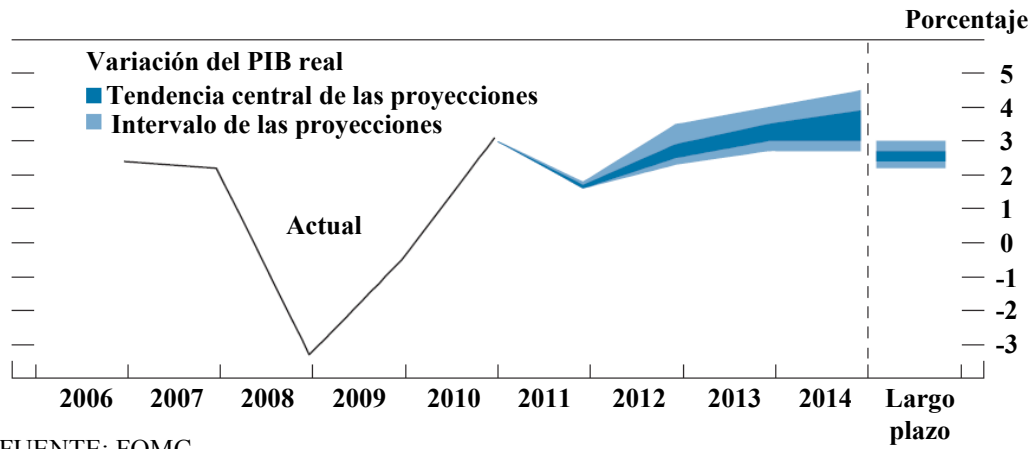
<sup>1/</sup> La tendencia central excluye las tres mayores proyecciones y las tres más bajas proyecciones para cada variable de cada año.

<sup>2/</sup> El intervalo para una variable en un año determinado incluye las proyecciones de todos los participantes, de menor a mayor, para esa variable en ese año.

<sup>3/</sup> Las proyecciones de largo plazo para la inflación subyacente de GCP no se recolectan.

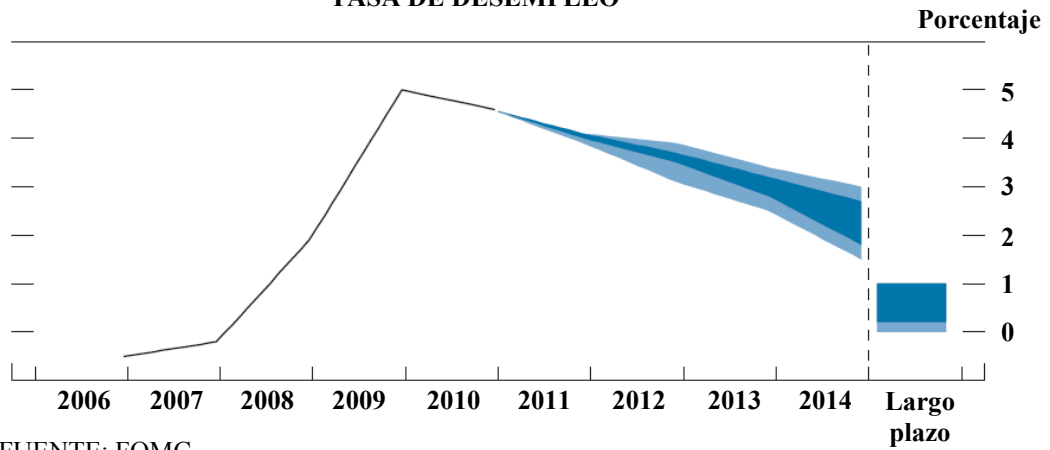
FUENTE: FOMC.

**TENDENCIAS CENTRALES E INTERVALOS DE PROYECCIONES ECONÓMICAS, 2011-2014 Y LARGO PLAZO**



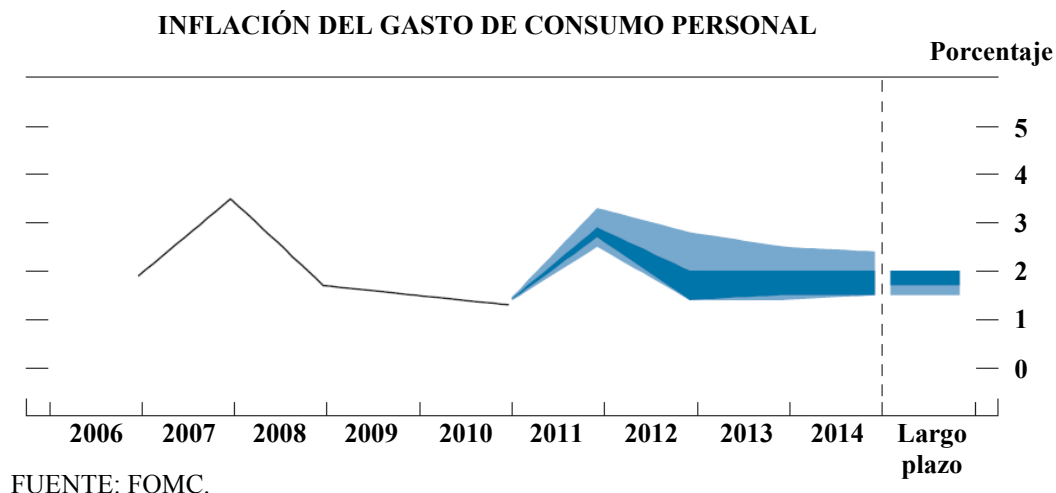
FUENTE: FOMC.

**TASA DE DESEMPLEO**



FUENTE: FOMC.



**Fuente de información:**

<http://www.federalreserve.gov/newsevents/press/monetary/20111102a.htm>  
<http://www.federalreserve.gov/monetarypolicy/files/fomcprojtabl20111102.pdf>

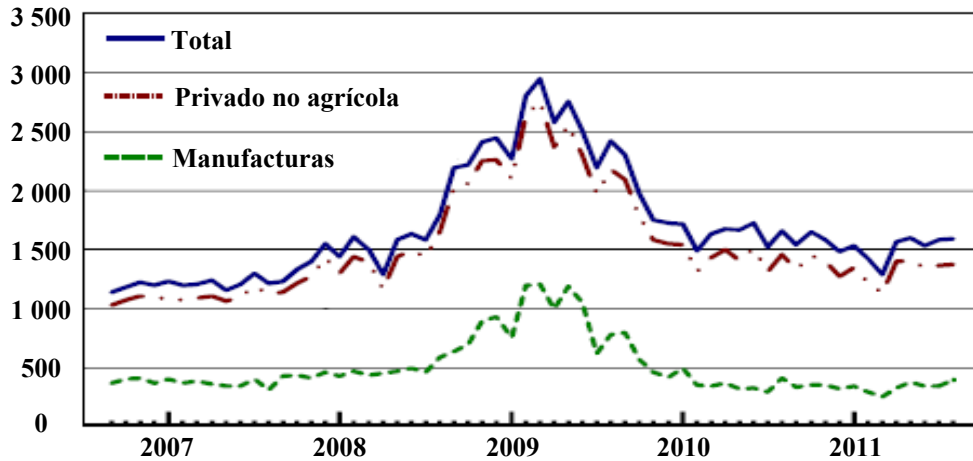
**Despidos masivos durante septiembre de 2011 (BLS)**

El 25 de octubre de 2011, el Buró de Estadísticas Laborales de Estados Unidos de Norteamérica (BLS, por sus siglas en inglés) informó que los empleadores de aquella nación realizaron 1 mil 495 acciones de despido masivo (o colectivo) durante septiembre del presente año, afectando, en consecuencia, a 153 mil 229 colaboradores<sup>1</sup>. Lo anterior de conformidad con información derivada de los recientes registros de los beneficiarios del seguro de desempleo durante el mes en comento.

Cada despido masivo involucró por lo menos a 50 colaboradores que prestan sus servicios a un solo empleador. El número de despidos masivos durante septiembre disminuyó en 92 eventos con respecto a agosto, mientras que el número de solicitudes iniciales presentadas (por seguro de desempleo) disminuyó en 12 mil 318. Durante septiembre de 2011, con cifras ajustadas estacionalmente, se reportaron 376 eventos de despidos masivos en el sector manufacturero, lo que derivó en 39 mil 929 peticiones para hacer efectivo el seguro por desempleo.

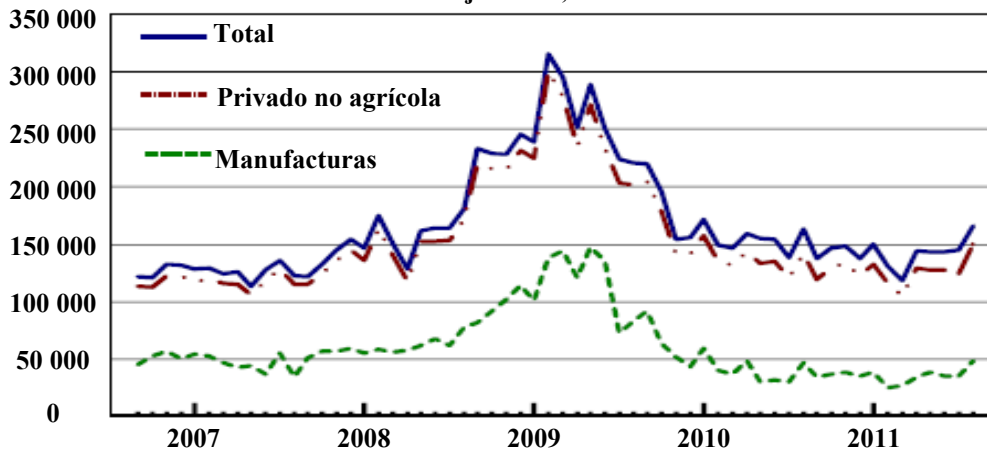
<sup>1</sup> Cifras ajustadas estacionalmente.

**DESPIDOS MASIVOS, OCTUBRE DE 2006 A SEPTIEMBRE DE 2011**  
**-Cifras estacionalmente ajustadas, en número de eventos-**



FUENTE: BLS.

**SOLICITUDES PRESENTADAS POR DESPIDOS MASIVOS,**  
**OCTUBRE DE 2006 A SEPTIEMBRE DE 2011**  
**-Cifras estacionalmente ajustadas, en número de solicitudes-**



FUENTE: BLS.

La tasa nacional de desempleo se situó en 9.1% durante el noveno mes de 2011, prácticamente sin cambio con respecto al mes anterior, pero por debajo del 9.6% registrado en igual mes del año anterior. Durante septiembre de 2011, el número total de colaboradores en la nómina no agrícola creció en 103 mil plazas y en 1 millón 490 mil plazas en lo que va del año.

**Distribución por industria (sin ajuste estacional)**

El número de despidos masivos en septiembre fue de 1 mil 189, previo al ajuste estacional, resultando en 117 mil 232 solicitudes presentadas por seguro de desempleo.

Durante el año, el promedio de despidos masivos semanales se incrementó a ocho; por lo que el promedio de solicitudes iniciales a la semana, aumentó en 4 mil 32. Diez de los 19 sectores industriales más importantes del sector privado reportaron aumentos durante el año en lo que se refiere al promedio de solicitudes semanales interpuestas (por seguro de desempleo); los mayores incrementos se registraron en la manufactura (el análisis semanal promedio mitiga el efecto de las diferentes amplitudes de los meses). La industria clasificada a seis dígitos de desagregación con el mayor número de solicitudes presentadas durante septiembre de 2011 fue la de servicios de apoyo temporal.

En el cuadro siguiente se presenta la información tanto de las entidades públicas como de las privadas.

**INDUSTRIAS CON EL MAYOR NÚMERO DE SOLICITUDES INICIALES  
PRESENTADAS POR DESPIDO MASIVO DURANTE SEPTIEMBRE DE 2011**  
-Cifras sin ajuste estacional-

Industria	Solicitudes presentadas	Máximos en septiembre	
		Año	Solicitudes presentadas
Servicios de apoyo temporal <sup>1/</sup>	10 040	2001	12 752
Escuelas primarias y secundarias	3 650	2005	15 815
Producción cinematográfica y de video	3 034	1997	11 176
Servicios de nómina	3 027	1999	4 737
Tiendas departamentales y almacenes de descuento	2 973	2005	3 550
Organizaciones empleadoras de profesionales <sup>1/</sup>	2 246	2008	4 520
Constructoras de carreteras, calles, y puentes	1 992	2011	1 992
Supermercados y otras tiendas (misceláneas)	1 872	2005	4 873
Teleproducción y servicios de post producción	( <sup>2/</sup> )	2011	( <sup>2/</sup> )
Fabricación de camiones ligeros y vehículos de servicios públicos	( <sup>2/</sup> )	2000	3 688

<sup>1/</sup> Para mayor información sobre estas industrias, ver la Nota Técnica en <http://www.bls.gov/news.release/pdf/mmls.pdf>

<sup>2/</sup> Los datos no se ajustan a las normas del BLS o de las agencia estatales de divulgación.

FUENTE: BLS.

El sector manufacturero fue responsable del 25% de todos los despidos masivos y el 27% de las solicitudes iniciales presentadas durante septiembre. Un año antes, las cifras fueron 20% para los despidos y 25% para las solicitudes. Al interior de las manufacturas, el mayor número de solicitantes se observó en el subsector de alimentos y equipo de transporte. Quince de los 21 subsectores manufactureros experimentaron durante el año aumentos semanales en el promedio de solicitudes presentadas, los mayores incrementos se dieron en los subsectores de alimentos y en el de la elaboración de textiles.

### **Distribución geográfica (previo al ajuste estacional)**

Las cuatro regiones y seis de las nueve divisiones experimentaron, en lo que va del año, incrementos en el promedio semanal de solicitudes interpuestas por concepto de seguro de desempleo, debido a los despidos masivos acaecidos durante septiembre. Entre las regiones del censo, el Noreste registró el mayor aumento en cuanto al número de solicitudes presentadas. Por división geográfica, el Pacífico y el Atlántico Medio registraron el mayor incremento semanal promedio de solicitudes iniciales.

El Estado de California observó el mayor número de solicitudes iniciales presentadas a consecuencia de los despidos masivos registrados durante septiembre, seguido por Pensilvania, Nueva York, Carolina del Norte e Illinois. Veintiocho estados y el Distrito de Columbia experimentaron, durante el año, aumentos en el promedio semanal de solicitudes iniciales presentadas, situación encabezada por California y Pennsylvania.

### **Información adicional**

La serie de datos mensual es a las que se refiere este comunicado involucra los despidos masivos de 50 o más trabajadores a partir de un determinado mes, independientemente de la duración del proceso de los despidos. Para los establecimientos privados no agrícolas, la información sobre la duración del proceso de despido se obtiene posteriormente y se publica en un comunicado trimestral que da cuenta de los despidos masivos cuya duración supera los 30 días (denominado “despidos masivos prolongados”). Dicha publicación trimestral proporciona mayor información sobre la clasificación industrial, la ubicación del establecimiento, así como los principales rasgos demográficos de los trabajadores despedidos. Debido a que las cifras mensuales incluyen los despidos a corto plazo de 30 días o menos, la suma de las cifras correspondientes a los meses de un trimestre será superior a la cifra trimestral de los despidos masivos de más de 30 días.

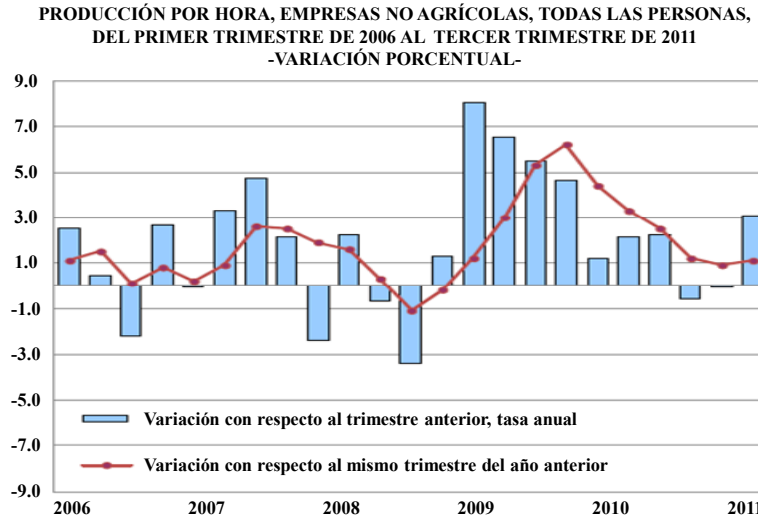
**Fuente de información:**

<http://www.bls.gov/news.release/pdf/mmls.pdf>

## Productividad y costos (BLS)

El 3 de noviembre de 2011, el Buró de Estadísticas Laborales del Departamento del Trabajo de Estados Unidos de Norteamérica (BLS, por sus siglas en inglés) publicó información relativa a la productividad de esa nación para el tercer trimestre de 2011. A continuación se presenta dicha información.

La productividad laboral de las empresas del sector no agrícola aumentó 3.1% a tasa anual durante el tercer trimestre de 2011, reflejo de los incrementos de 3.8 y 0.6%<sup>2</sup> observados en el nivel de producción y en las horas trabajadas, respectivamente. Del tercer trimestre de 2010 al tercer trimestre de 2011, la producción creció 2.5%, mientras que las horas trabajadas aumentaron 1.4%, lo que derivó en un aumento de la productividad de 1.1% (ver Cuadro *Mediciones Preliminares Correspondientes al Tercer Trimestre de 2011*).

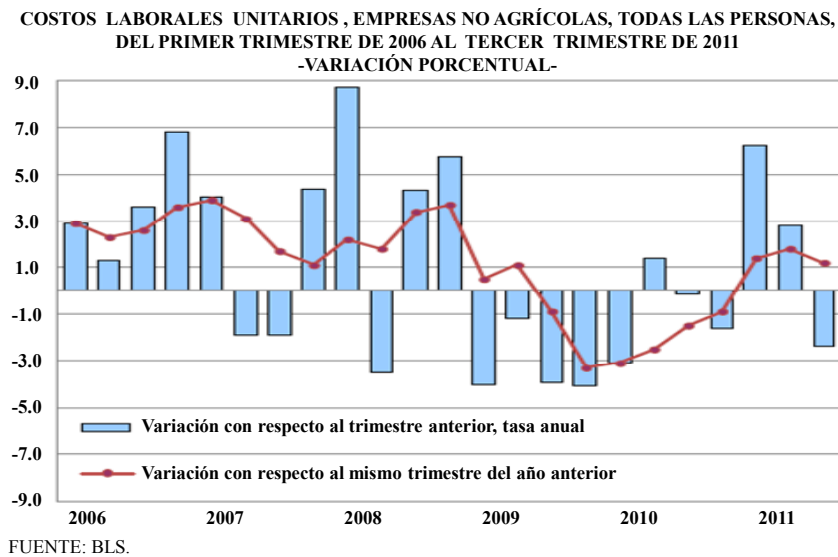


FUENTE: BLS.

La productividad laboral, o la producción por hora, se obtiene al dividir el índice de producción real por un índice de horas trabajadas de todas las personas, incluidos los empleados, propietarios, y trabajadores familiares no remunerados.

<sup>2</sup> Todas las variaciones porcentuales trimestrales están ajustadas estacionalmente a tasa anual.

Los costos laborales unitarios en las empresas no agrícolas descendieron 2.4% durante el tercer trimestre de 2011, mientras que el incremento de 3.1% en la producción por hora superó el alza de 0.6% de la remuneración por hora. Los costos laborales unitarios crecieron 1.2% durante los últimos cuatro trimestres, debido a que el aumento en la remuneración por hora fue mayor que el incremento de la producción por hora.



El Buró de Estadísticas Laborales define los costos laborales unitarios como la proporción de la remuneración por hora con respecto a la productividad laboral; aumentos en la remuneración por hora tienden a aumentar los costos laborales unitarios e incrementos de la producción por hora tienden a reducirlos.

La productividad del sector manufacturero creció 5.4% en el tercer trimestre de 2011, mientras la producción creció 4.7% y las horas trabajadas disminuyeron 0.8%. La productividad aumentó 9.9% en el sector de bienes durables, en tanto que en el sector de bienes no durables subió 0.7%. Del tercer trimestre de 2010 al tercer trimestre de 2011, la productividad del sector manufacturero aumentó 3.0%. Los costos laborales unitarios en la industria manufacturera disminuyeron 4.6% en el tercer trimestre de 2011 y bajaron 0.5% en los últimos cuatro trimestres.

Las fuentes de información y los métodos utilizados en la preparación de las series de producción manufacturera difieren de los utilizados en la preparación de las series de producción de las empresas y empresas no agrícolas, en consecuencia, dichas mediciones no son directamente comparables.

### Mediciones revisadas

A continuación se presentan las cifras de productividad, originales y revisadas, para los principales sectores.

En el segundo trimestre de 2011, la productividad de las empresas no agrícolas disminuyó 0.1%, en lugar de 0.7%, como resultado de una revisión al alza de la producción. La revisión a la baja de los costos laborales unitarios, que ubicó a dicha variable en 2.8% se debió a la revisión de la productividad. En el sector manufacturero, el crecimiento de la productividad disminuyó 2.3%, más que lo reportado el 1° de septiembre, debido exclusivamente a una revisión a la baja de la producción. Los costos laborales unitarios aumentaron 5.5%, por arriba de lo señalado inicialmente.

**MEDICIONES PRELIMINARES CORRESPONDIENTES AL TERCER TRIMESTRE DE 2011:**  
Variación porcentual con respecto al trimestre anterior, tasa anual (de trimestre a trimestre, T-T) y con respecto al mismo trimestre del año anterior (A-A)

Sector	Empresas no agrícolas		Empresas		Manufacturas		Manufacturas:			
	T-T	A-A	T-T	A-A	T-T	A-A	Bienes durables		Bienes no durables	
							T-T	A-A	T-T	A-A
<b>Productividad</b>	3.1	1.1	2.8	0.8	5.4	3.0	9.9	4.6	0.7	2.3
<b>Producción</b>	3.8	2.5	3.6	2.2	4.7	4.1	8.3	7.3	1.0	1.0
<b>Horas</b>	0.6	1.4	0.8	1.4	-0.8	1.1	-1.4	2.5	0.4	-1.3
<b>Remuneración por hora</b>	0.6	2.3	0.3	2.3	0.6	2.5	1.7	2.7	-1.4	1.8
<b>Remuneración real por hora</b>	-2.4	-1.4	-2.7	-1.5	-2.4	-1.2	-1.3	-1.1	-4.3	-1.9
<b>Costos laborales unitarios</b>	-2.4	1.2	-2.4	1.5	-4.6	-0.5	-7.4	-1.9	-2.1	-0.5

FUENTE: BLS.



## MEDICIONES REVISADAS Y PREVIAS PARA EL SEGUNDO TRIMESTRE DE 2011

Sector	Empresas no Agrícolas		Empresas		Manufacturas		Manufacturas: Bienes durables		Manufacturas: Bienes no durables	
	Revisado	Previo	Revisado	Previo	Revisado	Previo	Revisado	Previo	Revisado	Previo
	Variación porcentual, tasa anual, primer trimestre de 2010									
<b>Productividad</b>	-0.1	-0.7	0.1	-0.5	-2.3	-1.5	-3.2	-2.7	-0.1	1.3
<b>Producción</b>	1.8	1.3	1.7	1.2	0.4	1.2	1.7	2.2	-1.0	0.3
<b>Horas</b>	2.0	2.0	1.6	1.7	2.7	2.7	5.0	5.0	-0.9	-0.9
<b>Remuneración por hora</b>	2.7	2.7	3.1	3.1	3.0	3.1	2.3	2.4	3.9	4.1
<b>Remuneración real por hora</b>	-1.3	-1.4	-1.0	-1.0	-1.0	-0.9	-1.7	-1.6	-0.2	0.0
<b>Costos laborales unitarios</b>	2.8	3.3	3.0	3.5	5.5	4.6	5.7	5.2	4.0	2.7

FUENTE: BLS

CORPORACIONES NO FINANCIERAS: MEDICIONES PREVIAS Y REVISADAS  
PARA EL SEGUNDO TRIMESTRE DE 2011  
-Variación porcentual, tasa anual-

	Productividad	Producción	Horas	Remuneración por hora	Remuneración real por hora	Costos laborales unitarios	Beneficios unitarios	Deflactor de precios implícito
<b>Revisado</b>	4.2	7.3	2.9	2.5	-1.5	-1.7	27.5	1.8
Preliminar	4.4	7.5	3.0	2.5	-1.5	-1.8	28.9	1.8

FUENTE: BLS

## Fuente de información:

<http://www.bls.gov/news.release/pdf/prod2.pdf>

## INDICADORES DE LA ECONOMÍA DE LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMÉRICA

Concepto	2010	2011						
	Dic.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep.	Oct.	Nov.*
PIB (Variación %)	3.0	1.3		2.0				
Producción Industrial	1.3	0.3	0.0	1.2	0.0	-0.1	0.7	
Capacidad utilizada (%)	76.8	76.7	76.7	77.5	77.4	77.3	77.8	
Precios Productor (INPP)	0.9	0.1	-0.3	0.4	0.0	0.8	-0.3	
Precios al Consumidor (INPC)	0.4	0.2	-0.2	0.5	0.4	0.3	-0.1	
Desempleo (millones de personas)	14 485	13 914	14 087	13 931	13 967	13 992	13 897	
Tasa de desempleo	9.4	9.1	9.2	9.1	9.1	9.1	9.0	
Tasa Prime	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25
Certificados del Tesoro a 30 días	0.24	0.23	0.24	0.25	0.23	0.24	0.26	0.28
Balanza Comercial (mdd)	-40.5	-50.2	-51.6	-45.6	-44.9	-43.1		
Dow Jones (miles)	11.58	12.57	12.41	12.14	11.61	10.91	11.96	11.80
Paridad del dólar								
Yen/dólar	83.10	80.60	80.38	80.36	80.37	80.30	76.87	76.97
Euro/dólar	0.73	0.71	0.70	0.71	0.71	0.71	0.73	0.74
Libra/dólar	0.63	0.62	0.62	0.63	0.61	0.62	0.63	0.63

\* Cifras al día 18.

FUENTE: Fondo Monetario Internacional (FMI), Departamento de Comercio y Departamento del Trabajo de los Estados Unidos de Norteamérica y Buró de Análisis Económico.

## Evolución de los Precios (BLS)

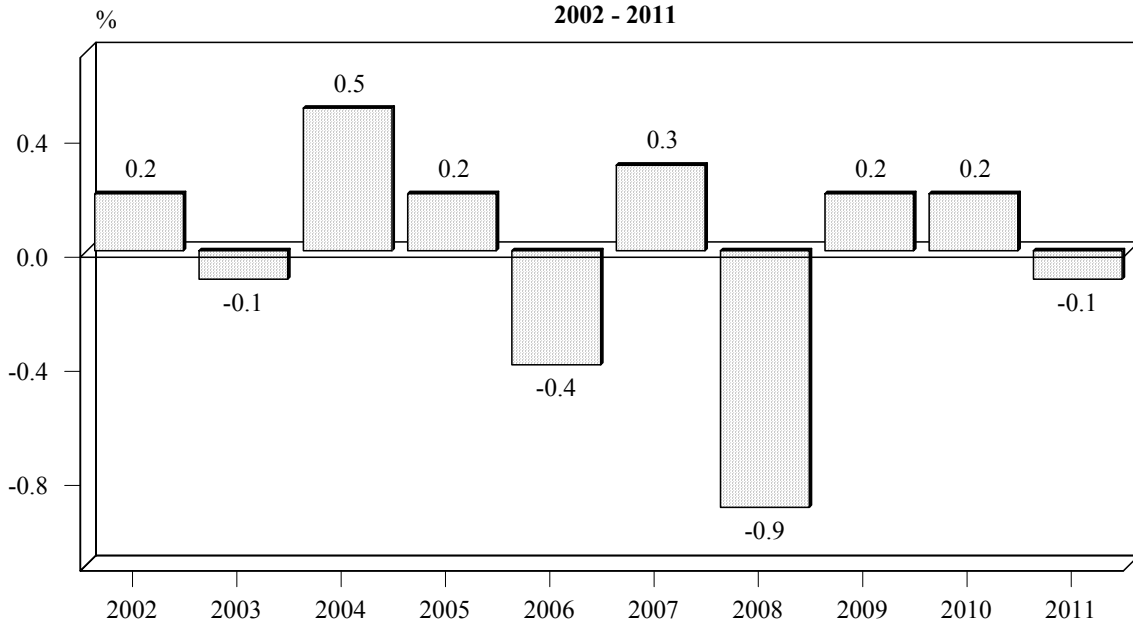
### Variación mensual del IPC

El Índice de Precios para los Consumidores Urbanos de los Estados Unidos de Norteamérica con información estacionalmente ajustada registró un decremento de 0.1%, en octubre de 2011, lo que significó una baja de 0.3 puntos porcentuales en balance con el mismo mes de 2010 (0.2%).

### ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR PARA CONSUMIDORES URBANOS <sup>1/</sup>

- Variación mensual -

Octubre  
2002 - 2011



<sup>1/</sup> Con ajuste estacional.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Buró de Estadísticas Laborales del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos de Norteamérica (BLS).

Los conceptos que mostraron las bajas más significativas de precios fueron: otras frutas frescas (4.2%), papas (3.9%), frutas cítricas (3.5%) y gasolina sin plomo regular (3.2%). En sentido contrario, los genéricos que observaron las alzas más importantes fueron: joyería (3.3%), verduras congeladas (3.2%) y salsas (3.1%).

## Variación acumulada del IPC

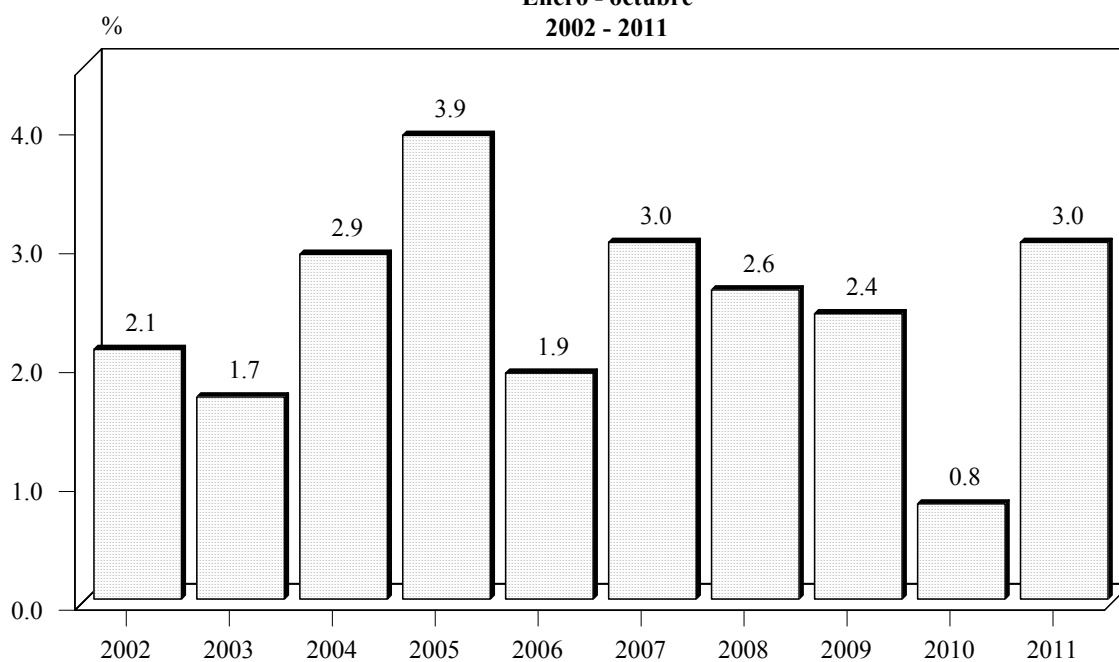
El Índice de Precios para Consumidores Urbanos con ajuste estacional, de enero a octubre de 2011 acumuló una variación mayor en 2.2 puntos porcentuales a la mostrada en igual ciclo de 2010, al pasar de 0.8 a 3.0 por ciento.

### ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR PARA CONSUMIDORES URBANOS <sup>1/</sup>

- Variaciones acumuladas -

Enero - octubre

2002 - 2011



<sup>1/</sup> Con ajuste estacional.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Buró de Estadísticas Laborales del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos de Norteamérica.

El alza del indicador en los primeros diez meses de 2011, en comparación con el mismo lapso de 2010, se define en mayor medida por las mayores variaciones en los precios de los conceptos que se listan en el siguiente cuadro.

**ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR PARA CONSUMIDORES URBANOS  
BIENES Y SERVICIOS CON LOS MAYORES INCREMENTOS  
EN EL RITMO INFLACIONARIO <sup>1/</sup>  
- Variaciones acumuladas -  
Enero - octubre  
- Por ciento -**

CONCEPTO	2010	2011	DIFERENCIA EN PUNTOS PORCENTUALES
<b>ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR PARA CONSUMIDORES URBANOS</b>	<b>0.8</b>	<b>3.0</b>	<b>2.2</b>
MARGARINA	2.3	19.7	17.4
LECHUGA	-12.8	3.7	16.5
HUEVO	-0.4	15.3	15.7
OTRAS GRASAS Y ACEITES INCLUYENDO LA MANTEQUILLA DE CACAHUATE	-3.1	12.6	15.7
CAFÉ TOSTADO	4.2	18.3	14.1
HARINA Y MEZCLAS DE HARINA PREPARADA	-2.3	10.2	12.5
JITOMATE	-10.7	0.6	11.3
EQUIPO FOTOGRÁFICO	-9.9	0.4	10.3
CORTINAS	-9.0	0.5	9.5
ACEITE COMBUSTIBLE	6.6	16.0	9.4

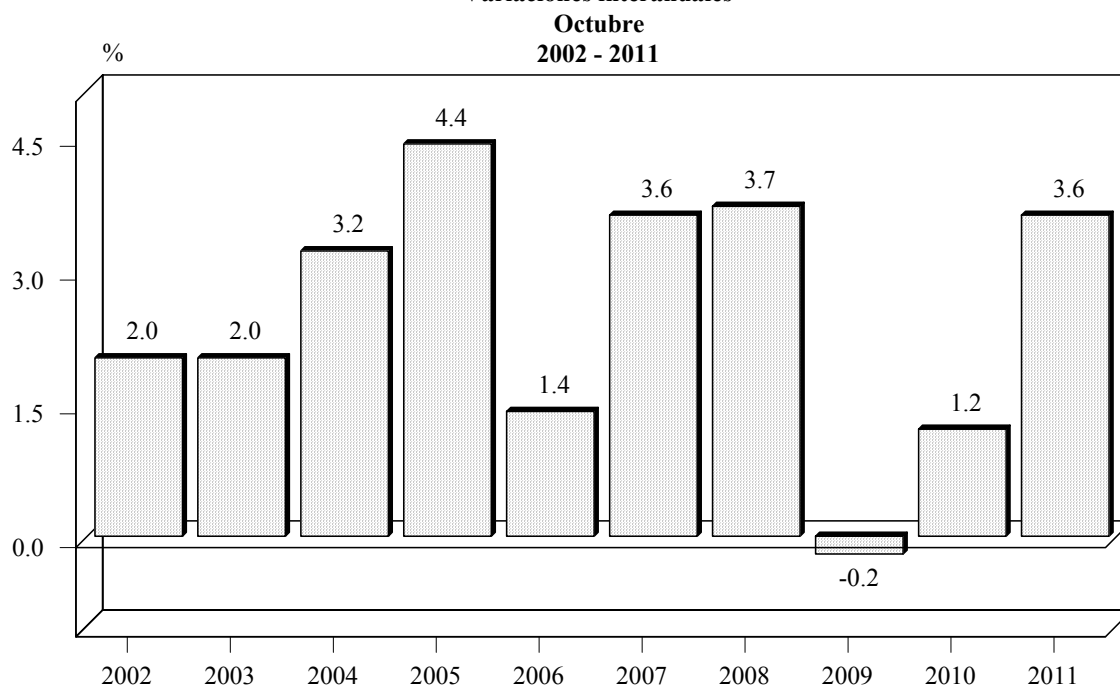
<sup>1/</sup> Con ajuste estacional.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Buró de Estadísticas Laborales del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos de Norteamérica.

## Variación Interanual del IPC

De octubre de 2010 a octubre de 2011, la variación interanual del Índice de Precios para Consumidores Urbanos con ajuste estacional mostró una variación de 3.6%, porcentaje mayor en 2.4 puntos porcentuales al del mismo intervalo de 2010 (1.2%).

### ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR PARA CONSUMIDORES URBANOS <sup>1/</sup> - Variaciones interanuales -



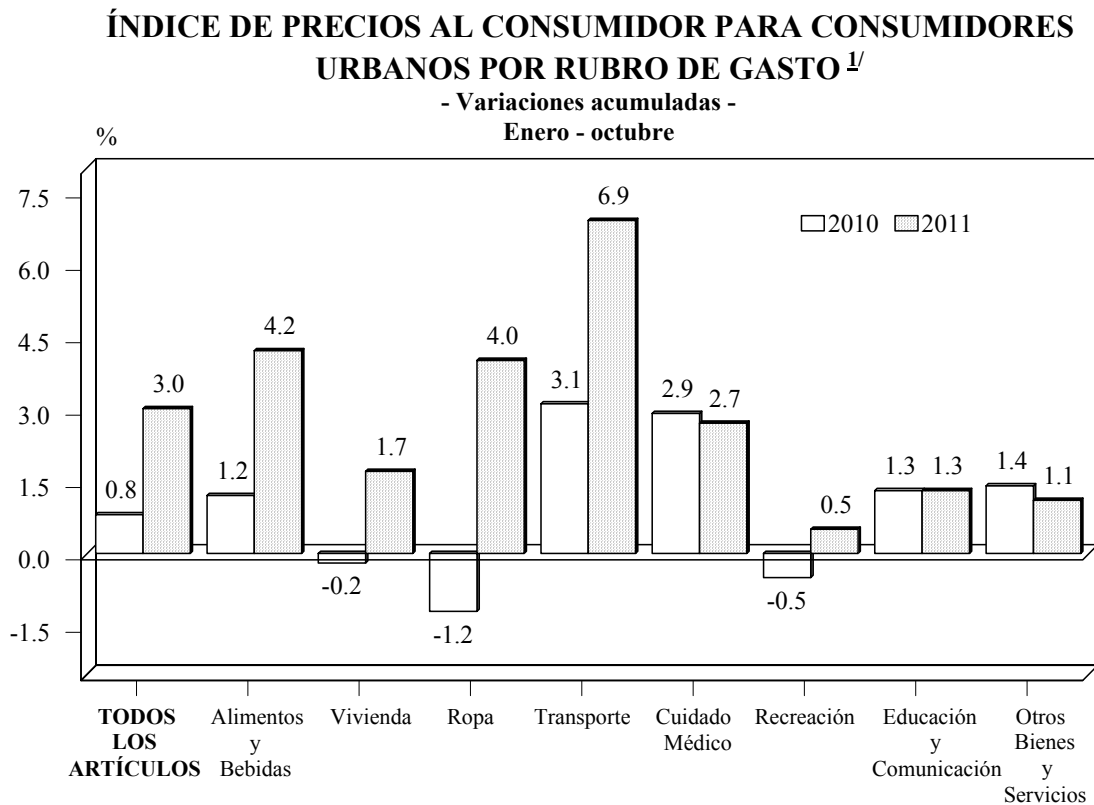
<sup>1/</sup> Con ajuste estacional.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Buró de Estadísticas Laborales del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos de Norteamérica.

Los conceptos que en ese ciclo presentaron las alzas más substanciales en el ritmo de crecimiento de sus precios fueron: huevo (22.3 puntos porcentuales); otras grasas y aceites, incluyendo mantequilla de cacahuate (16.4), margarina (15.2) y harina y mezclas de harina preparada (14.1 puntos).

## Comportamiento del Índice de Precios por rubro de gasto

En el transcurso de los diez primeros meses de 2011, cinco de los ocho rubros que conforman el gasto familiar acumularon variaciones de precios mayores a las de igual lapso de 2010, se distinguió el rubro de Transporte con una variación de 6.9%, nivel mayor en 3.8 puntos porcentuales al observado en igual intervalo de 2010 (3.1%). En oposición, el rubro de Otros Bienes y Servicios destacó por registrar la mayor disminución en términos de puntos porcentuales (0.3 puntos) al pasar de una variación de 1.4 a 1.1 por ciento.



<sup>1/</sup> Con ajuste estacional.

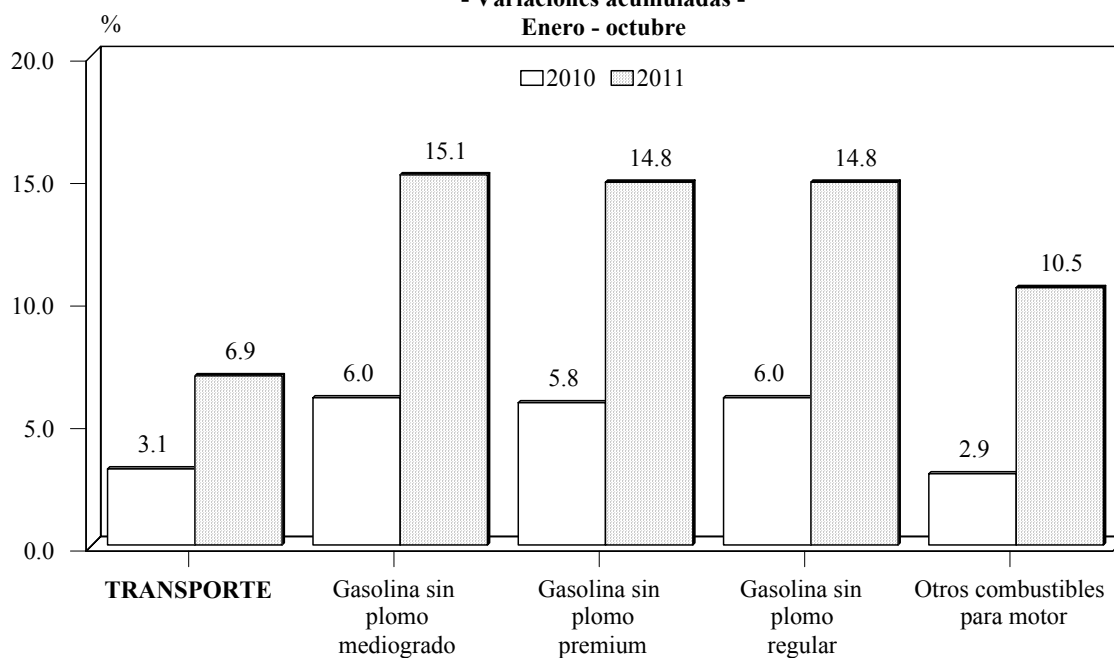
FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Buró de Estadísticas Laborales del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos de Norteamérica.

## Comportamiento del rubro de Transporte

En cuanto al rubro de Transporte, el comportamiento de enero a octubre del presente año, en comparación con lo ocurrido en equivalente lapso de 2010, se determinó en buena medida por las alzas, en puntos porcentuales, que alcanzaron los precios de los siguientes genéricos: gasolina sin plomo mediogrado (9.1), gasolina sin plomo premium (9.0), gasolina sin plomo regular (8.8) y otros combustibles para motor (7.6).

### ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR PARA CONSUMIDORES URBANOS RUBRO DE TRANSPORTE <sup>1/</sup>

- Variaciones acumuladas -  
Enero - octubre



<sup>1/</sup> Con ajuste estacional.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Buró de Estadísticas Laborales del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos de Norteamérica.

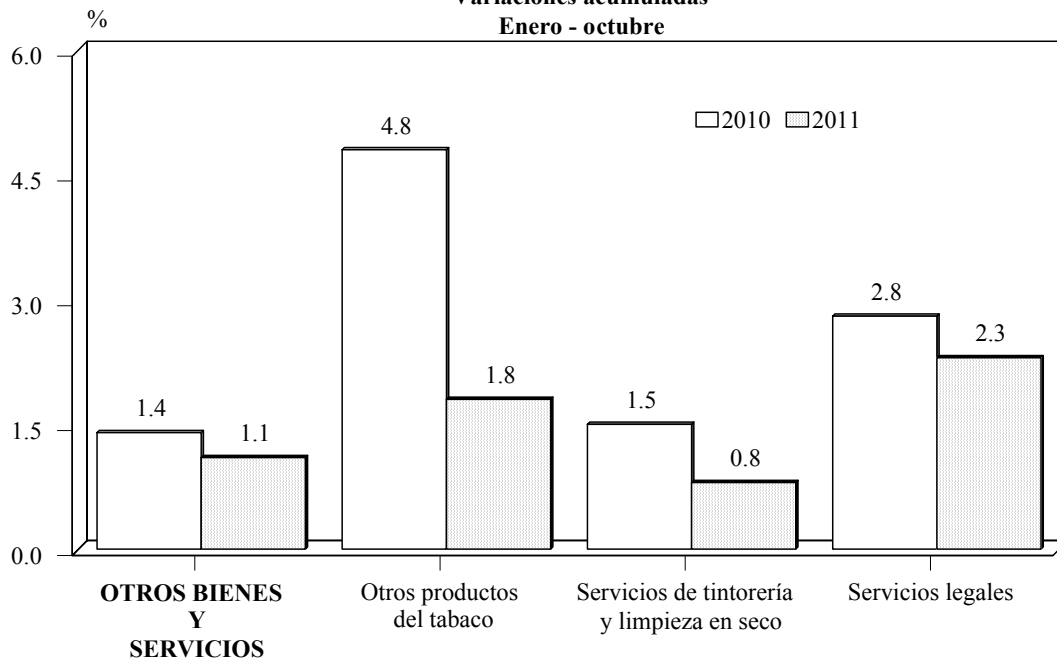
En particular, el índice de precios de Transporte observó en octubre una baja de 1.1%, como resultado de los decrementos en los precios de gasolina sin plomo regular (3.2%), gasolina sin plomo mediogrado (3.0%) y gasolina sin plomo premium (2.8%).

## Comportamiento del rubro de Otros Bienes y Servicios

El rubro de Otros Bienes y Servicios en el intervalo de enero a octubre de 2011, fue el que observó el mayor decremento en términos de puntos porcentuales (0.3 puntos) con relación a lo ocurrido en similar lapso de 2010. La trayectoria descendente se estableció por las disminuciones en el ritmo de crecimiento de los precios que se registraron en otros productos del tabaco (3.0 puntos porcentuales menos), servicios de tintorería y limpieza en seco (0.7) y en los servicios legales (0.5 puntos).

### ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR PARA CONSUMIDORES URBANOS, RUBRO DE OTROS BIENES Y SERVICIOS<sup>1/</sup>

- Variaciones acumuladas -  
Enero - octubre



<sup>1/</sup> Con ajuste estacional.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Buró de Estadísticas Laborales del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos de Norteamérica.

En octubre de 2011, los precios de este rubro subieron 0.1%, debido principalmente a los aumentos en los precios de servicios financieros 0.8%, preparación para la devolución de impuestos y otras tarifas de contabilidad 0.6% y servicios de tintorería y limpieza en seco 0.3 por ciento.

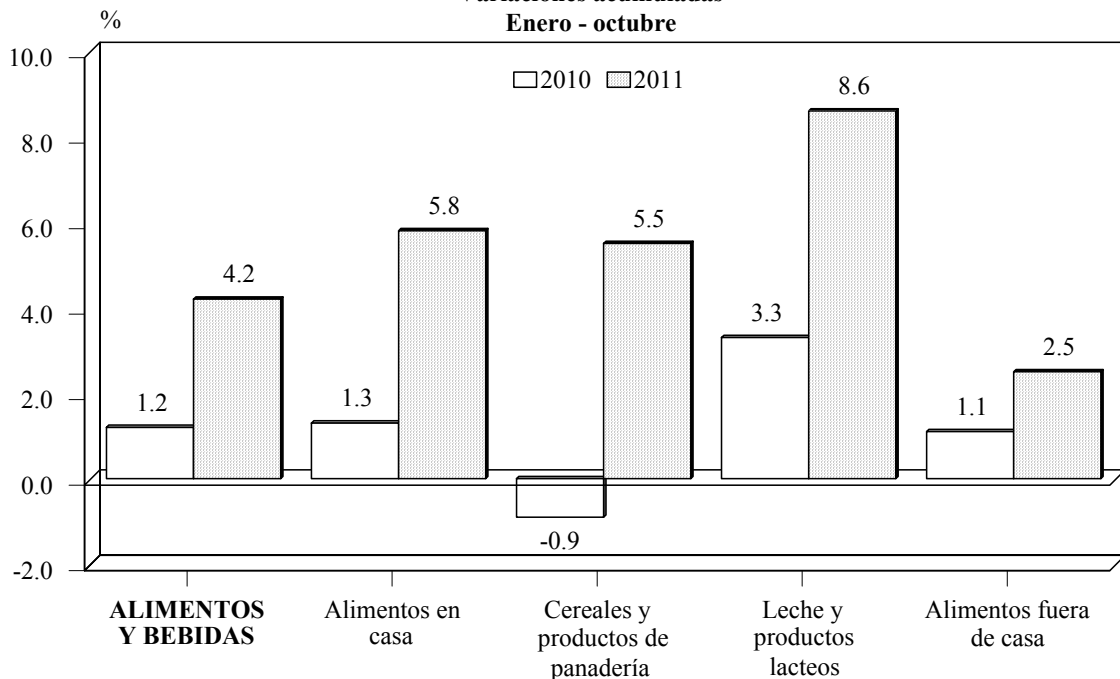


## Comportamiento del rubro de Alimentos y Bebidas

En los primeros diez meses de 2011, el rubro de Alimentos y Bebidas observó una variación de 4.2%, superior en 3.0 puntos porcentuales con relación a lo sucedido en similar período de 2010 (1.2%); el ascenso de los precios se definió por las alzas en el ritmo de crecimiento de los precios del grupo de alimentos en casa (4.5 puntos porcentuales); al interior de éste, el subgrupo de cereales y productos de panadería (6.4) y el de leche y productos lácteos (5.3 puntos) sobresalen por mostrar los más altos incrementos. Por su lado, el grupo de alimentos fuera de casa creció 1.4 puntos porcentuales.

### ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR PARA CONSUMIDORES URBANOS RUBRO DE ALIMENTOS Y BEBIDAS <sup>1/</sup>

- Variaciones acumuladas -  
Enero - octubre

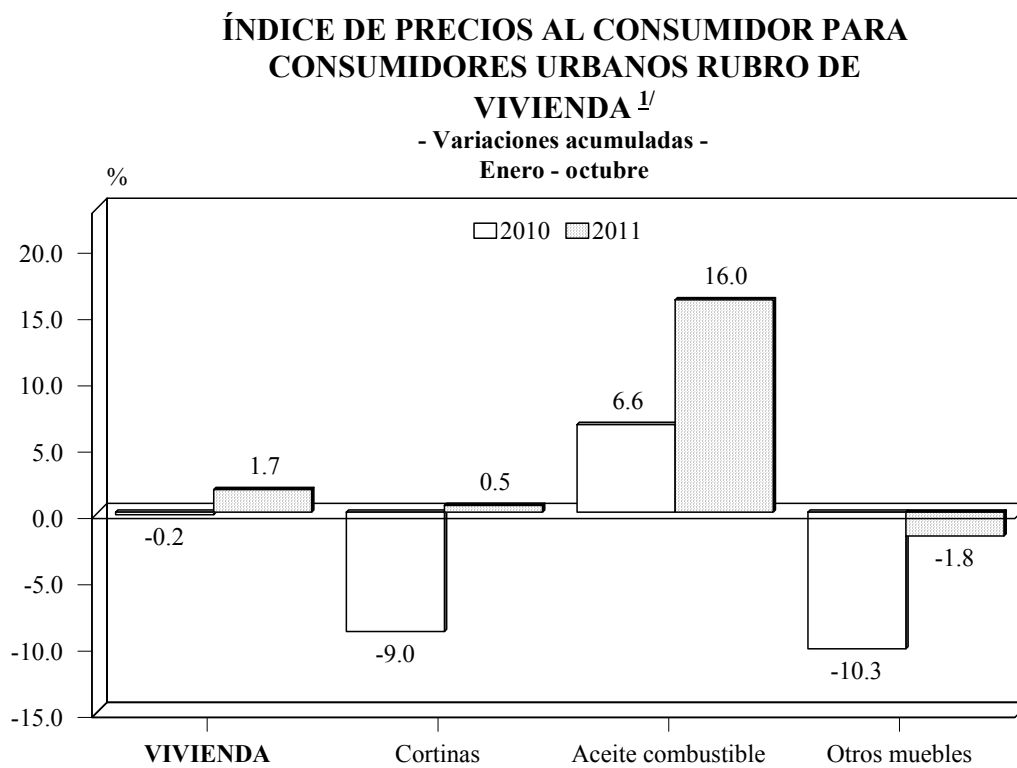


<sup>1/</sup> Con ajuste estacional.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Buró de Estadísticas Laborales del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos de Norteamérica.

## Comportamiento del rubro de Vivienda

De enero a octubre de 2011, el rubro de Vivienda alcanzó una variación de 1.7%, superior en 1.9 puntos porcentuales a la mostrada en igual ciclo de 2010 (-0.2%); los mayores aumentos en puntos porcentuales de las variaciones de precios se registraron en cortinas (9.5 puntos porcentuales), aceite combustible (9.4) y otros muebles (8.5 puntos).

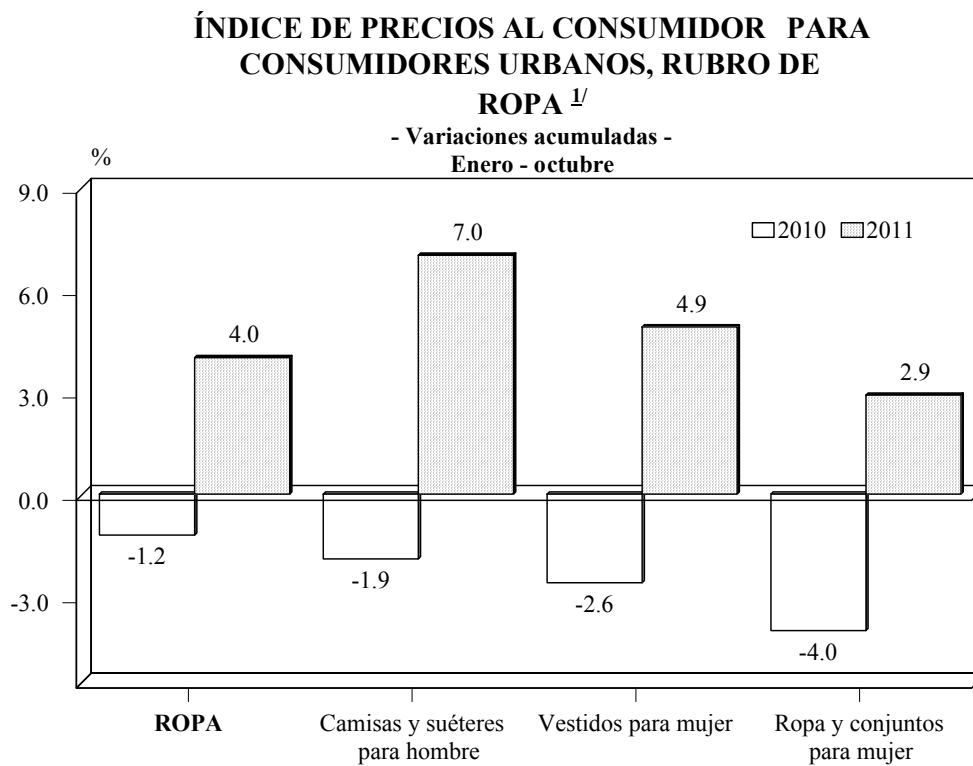


<sup>1/</sup> Con ajuste estacional.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Buró de Estadísticas Laborales del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos de Norteamérica.

## Comportamiento del rubro de Ropa

El rubro de Ropa, en el intervalo de enero a octubre de 2011, éste mostró un ascenso de 4.0%, mayor en 5.2 puntos porcentuales si se le compara con el nivel presentado en igual período de 2010 (-1.2%), debido a las alzas en el ritmo de crecimiento de los precios de camisas y suéteres para hombre (8.9 puntos porcentuales), vestidos para mujer (7.5) y ropa y conjuntos para mujer (6.9 puntos).



<sup>1/</sup> Con ajuste estacional.

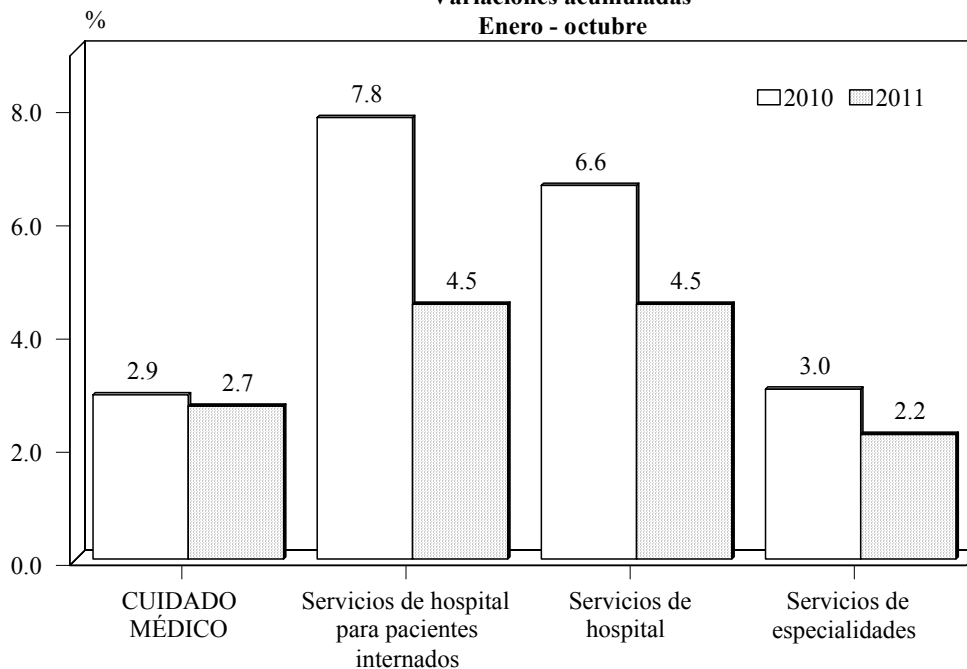
FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Buró de Estadísticas Laborales del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos de Norteamérica.

## Comportamiento del rubro de Cuidado Médico

Durante los diez primeros meses de 2011, el rubro de Cuidado Médico presentó una variación de 2.7%, menor en 0.2 puntos porcentuales en comparación con lo sucedido en igual ciclo de 2010 (2.9%); lo antes citado se debió en buena medida a las bajas en el ritmo de crecimiento de los precios que se mostraron en servicios de hospital para pacientes internados (3.3 puntos porcentuales), servicios de hospital (2.1) y servicios de especialidades (0.8 puntos).

### ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR PARA CONSUMIDORES URBANOS, RUBRO DE CUIDADO MÉDICO <sup>1/</sup>

- Variaciones acumuladas -  
Enero - octubre

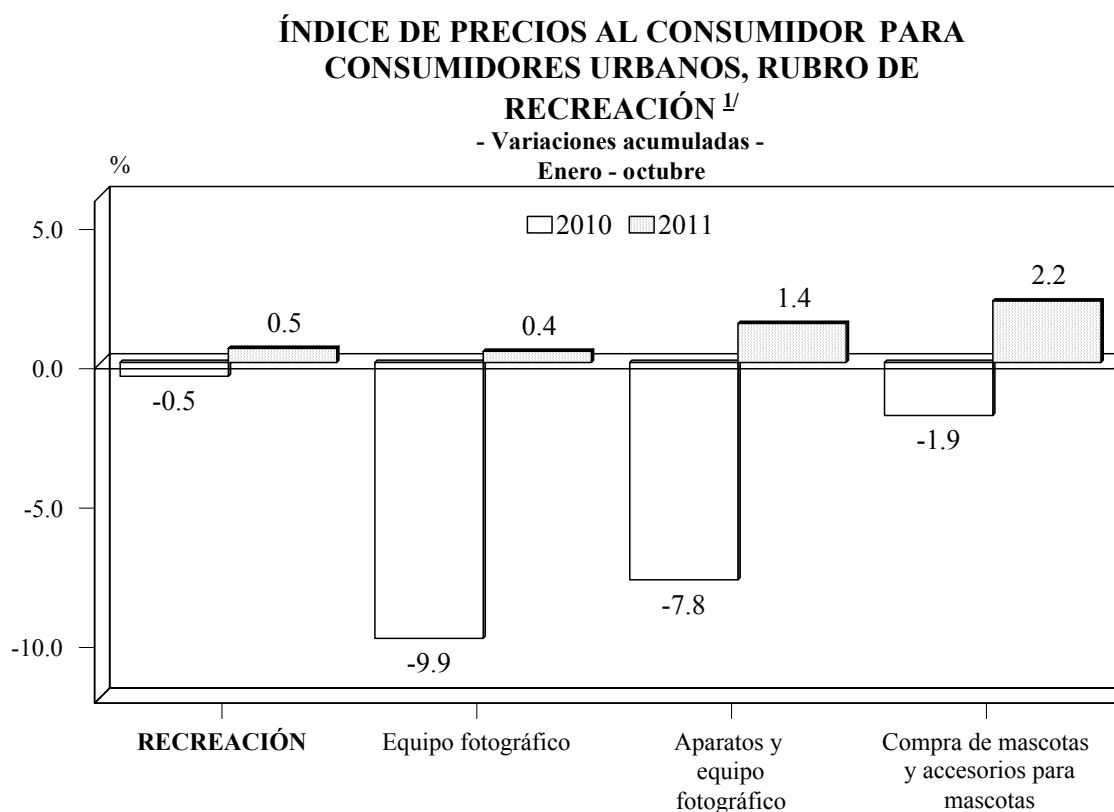


<sup>1/</sup> Con ajuste estacional.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Buró de Estadísticas Laborales del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos de Norteamérica.

## Comportamiento del rubro de Recreación

En los primeros diez meses de 2011, el rubro de Recreación logró un alza de 0.5%, superior en 1.0 puntos porcentuales en contraste a lo acontecido en igual intervalo de 2010 (-0.5%); lo anterior fue resultado, esencialmente, por las alzas en el ritmo de crecimiento de los precios que se mostraron en los conceptos de equipo fotográfico (10.3 puntos porcentuales), aparatos y equipo fotográfico (9.2) y compra de mascotas y accesorios para mascotas (4.1 puntos).

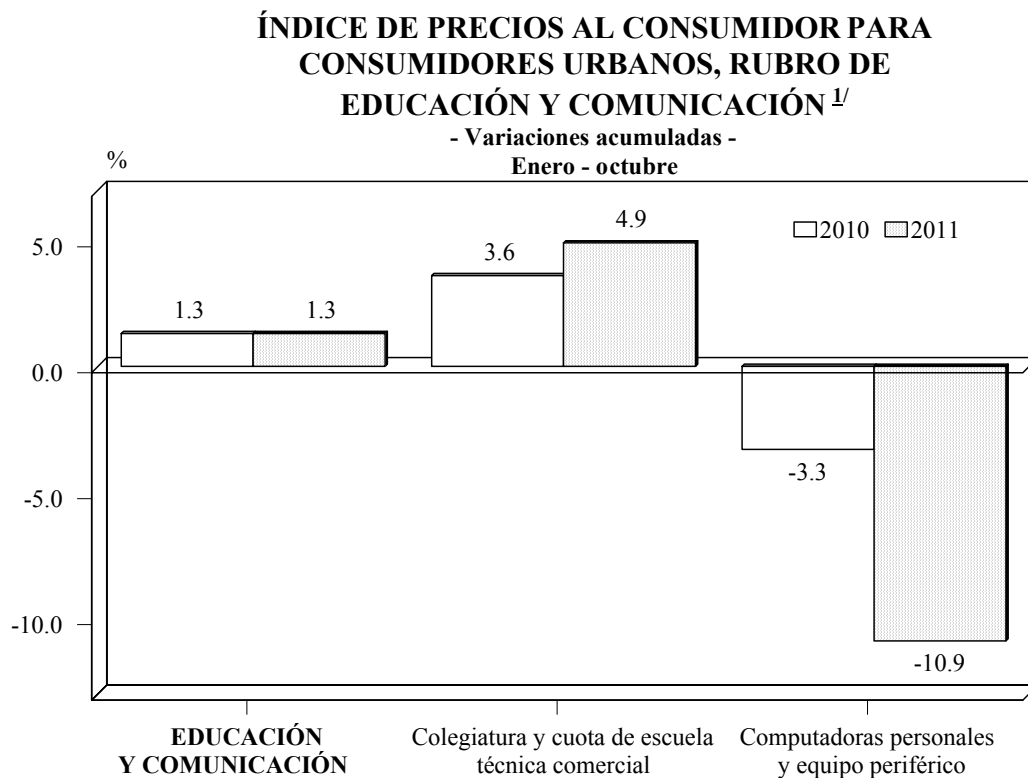


<sup>1/</sup> Con ajuste estacional.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Buró de Estadísticas Laborales del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos de Norteamérica.

## Comportamiento del rubro de Educación y Comunicación

En el período de enero a octubre de 2011, los precios del rubro de Educación y Comunicación observaron una variación 1.3%, porcentaje similar al presentado en un período semejante en 2010; dicho comportamiento significó que los movimientos a la alza como el que se presentó en colegiatura y cuota de escuela técnica comercial (1.3 puntos porcentuales), se compensaron con bajas como la registrada en computadoras personales y equipo periférico (7.6 puntos).



<sup>1/</sup> Con ajuste estacional.

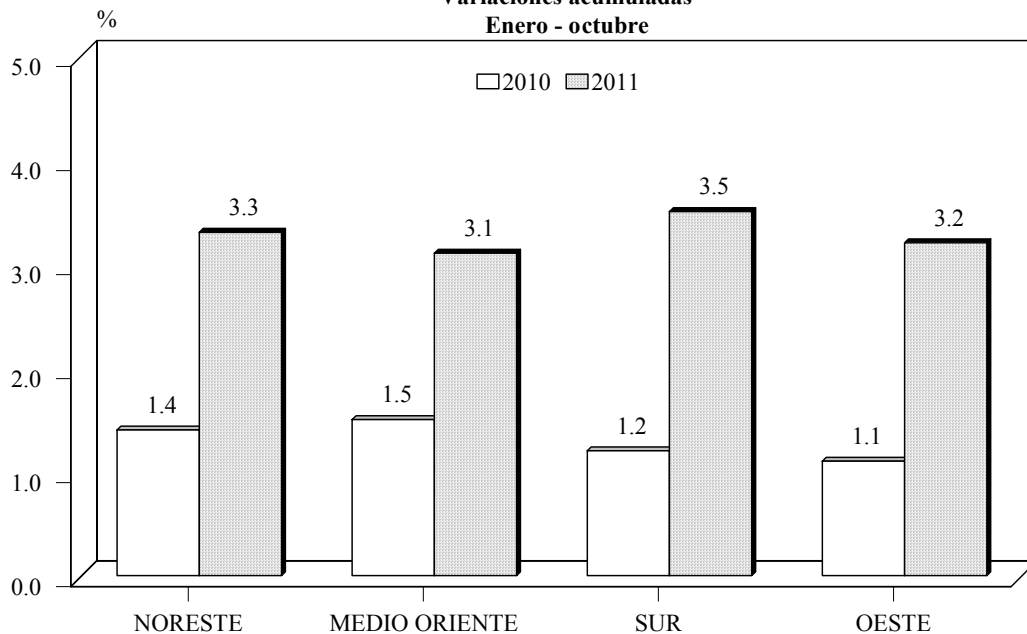
FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Buró de Estadísticas Laborales del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos de Norteamérica.

## Evolución de los precios por región

Durante los primeros diez meses de 2011, las cuatro regiones que forman el Índice de Precios al Consumidor para Consumidores Urbanos sin ajuste estacional acumularon variaciones de precios mayores a las observadas en el mismo intervalo de 2010; se distinguió la región Sur por haber mostrado una alza de 3.5%, nivel superior en 2.3 puntos porcentuales a la del mismo ciclo de 2010.

### ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR PARA CONSUMIDORES URBANOS POR REGIÓN <sup>1/</sup>

- Variaciones acumuladas -  
Enero - octubre



<sup>1/</sup> Sin ajuste estacional.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Buró de Estadísticas Laborales del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos de Norteamérica.

#### Ciudades que integran las regiones de Estados Unidos de Norteamérica:

**Región Noroeste:** Connecticut, Maine, Massachusetts, New Hampshire, New York, New Jersey, Pennsylvania, Rhode Island y Vermont.

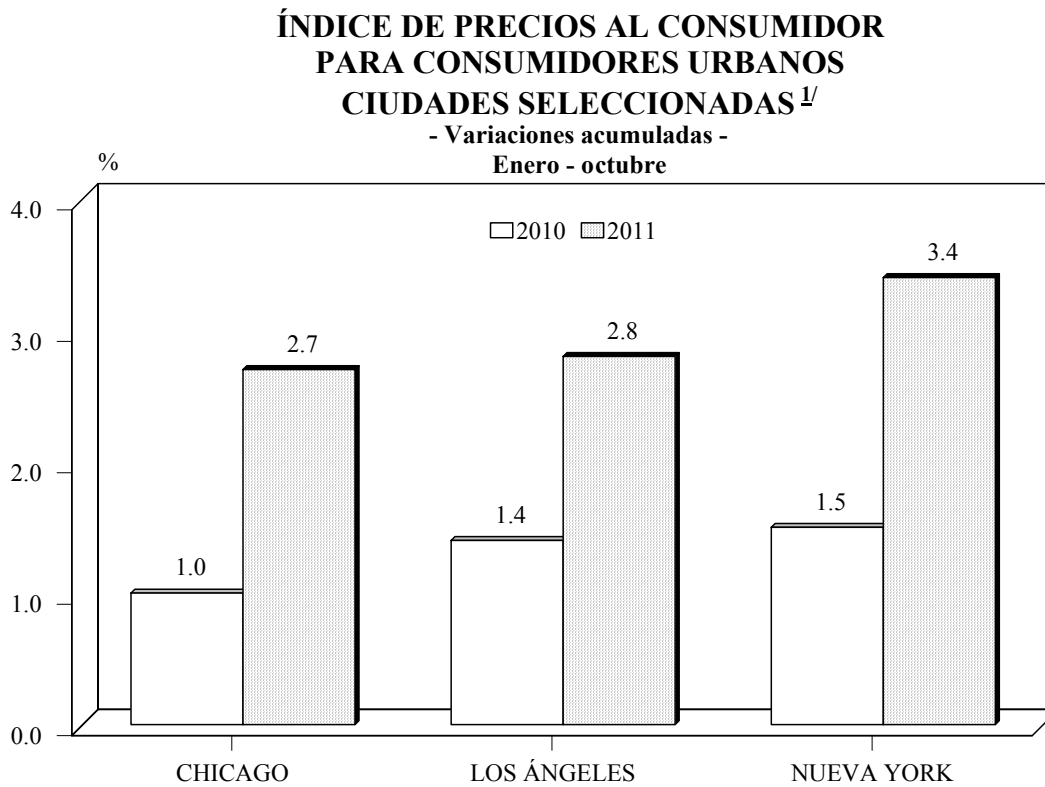
**Región Medio Oriente:** Illinois, Indiana, Iowa, Kansas, Michigan, Minnesota, Missouri, Nebraska, North Dakota, Ohio, South Dakota y Wisconsin.

**Región Sur:** Alabama, Arkansas, Delaware, Florida, Georgia, Kentucky, Louisiana, Maryland, Mississippi, North Carolina, Oklahoma, South Carolina, Tennessee, Texas, Virginia, West Virginia y el Distrito de Columbia.

**Región Oeste:** Alaska, Arizona, California, Colorado, Hawaii, Idaho, Montana, Nevada, New Mexico, Oregon, Utah, Washington y Wyoming.

## Evolución de los precios por ciudad

En los diez meses transcurridos de 2011, las ciudades más distintivas y que integran el Índice de Precios para Consumidores Urbanos sin ajuste estacional presentaron variaciones de precios mayores a las del mismo período de 2010. Sobresalió la ciudad de Nueva York, al haber aumentado 1.9 puntos porcentuales en la variación de sus precios.



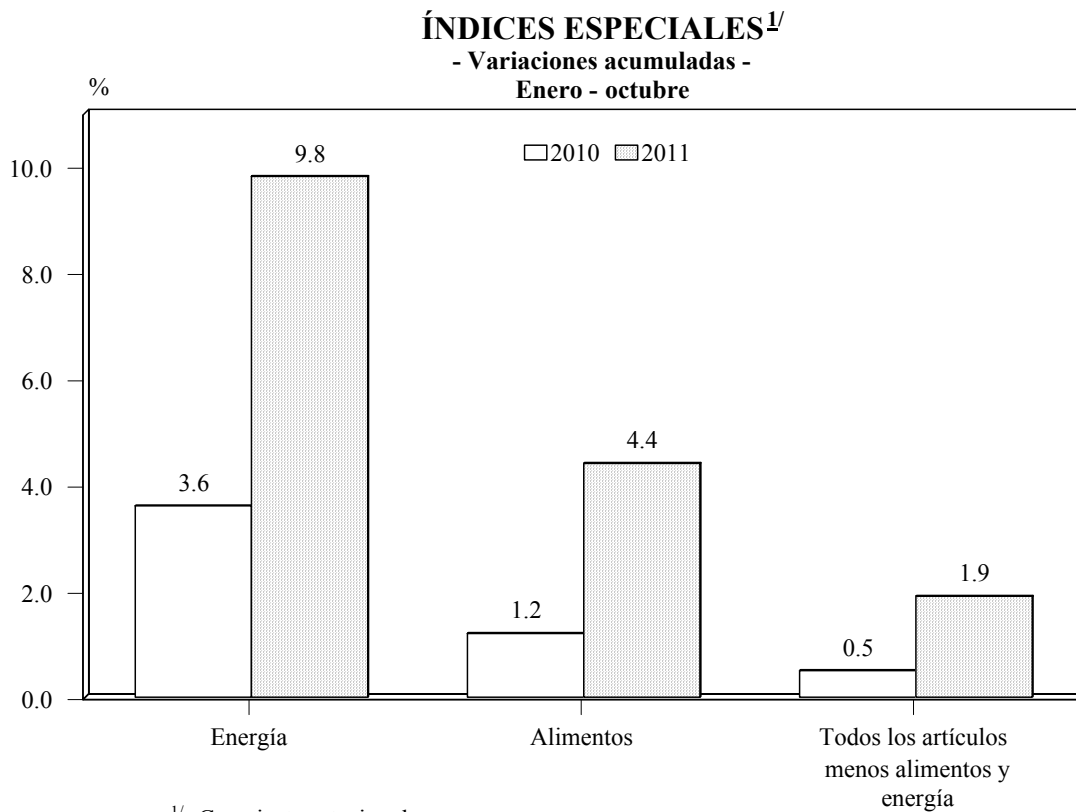
<sup>1/</sup> Sin ajuste estacional.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Buró de Estadísticas Laborales del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos de Norteamérica.



## Evolución de los precios de los índices especiales

En los primeros diez meses de 2011, los tres índices especiales: energía, alimentos y todos los artículos menos alimentos y energía, presentaron niveles de precios superiores a los registrados en similar intervalo de 2010, las alzas en puntos porcentuales fueron de 6.2, 3.2 y 1.4, respectivamente.



<sup>1/</sup> Con ajuste estacional.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Buró de Estadísticas Laborales del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos de Norteamérica.

**CAMBIO PORCENTUAL EN EL IPC DE LOS CONSUMIDORES URBANOS DE  
LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMÉRICA <sup>1/</sup>**  
- Por ciento -

CATEGORÍA DE GASTO	Cambio estacionalmente ajustado								
	Respecto al mes precedente							Variación Acumulada Ene. -oct. 2011	Variación Interanual Oct. 2010 a oct. 2011
	2011								
	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep.	Oct.		
<b>TOTAL DE BIENES INCLUIDOS</b>	<b>0.4</b>	<b>0.2</b>	<b>-0.2</b>	<b>0.5</b>	<b>0.4</b>	<b>0.3</b>	<b>-0.1</b>	<b>3.0</b>	<b>3.6</b>
Alimentos y bebidas	0.4	0.4	0.2	0.4	0.5	0.4	0.1	4.2	4.5
Vivienda	0.2	0.2	0.1	0.2	0.2	0.2	0.1	1.7	1.9
Ropa	0.2	1.2	1.4	1.2	1.1	-1.1	0.4	4.0	4.2
Transporte	1.4	-0.3	-1.9	1.5	0.7	1.0	-1.1	6.9	9.3
Cuidado médico	0.4	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.5	2.7	3.1
Recreación	0.0	0.3	-0.1	-0.1	0.1	-0.1	-0.1	0.5	0.3
Educación y comunicación	0.1	0.1	0.1	0.2	0.1	0.1	0.2	1.3	1.3
Otros bienes y servicios	0.1	-0.2	0.3	0.1	0.3	0.3	0.1	1.1	1.7
<b>ÍNDICES ESPECIALES</b>									
Energía	2.2	-1.0	-4.4	2.8	1.2	2.0	-2.0	9.8	14.3
Alimentos	0.4	0.4	0.2	0.4	0.5	0.4	0.1	4.4	4.7
Todos los artículos menos alimentos y energía	0.2	0.3	0.3	0.2	0.2	0.1	0.1	1.9	2.1

<sup>1/</sup> Con ajuste estacional.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Buró de Estadísticas Laborales del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos de Norteamérica.

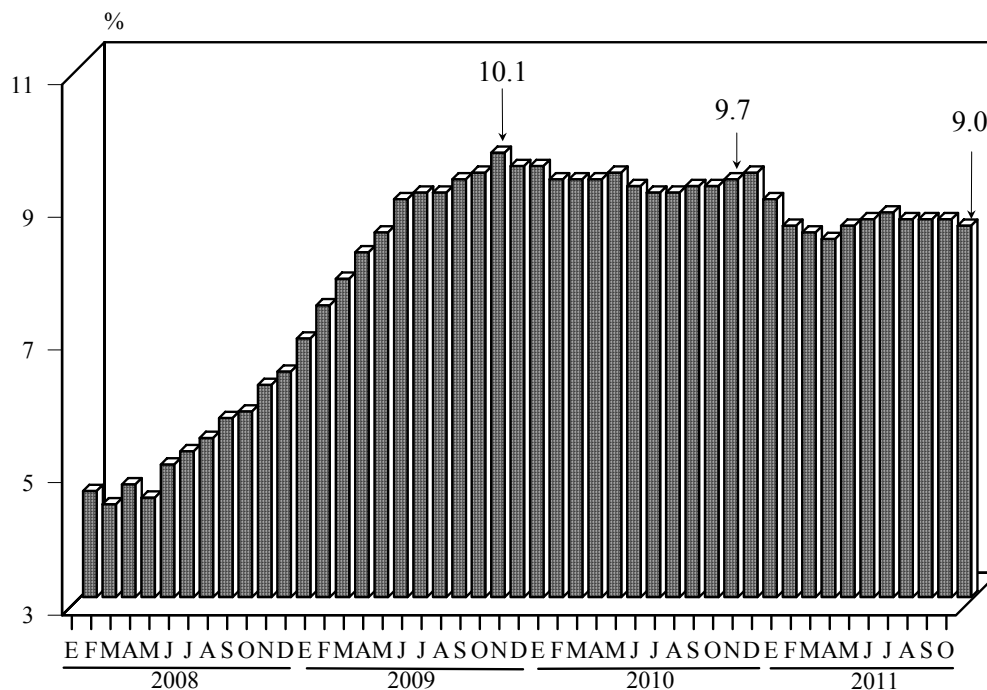
**Fuente de información:**

<http://www.bls.gov/news.release/cpi.nr0.htm>

## Empleo y desempleo (BLS)

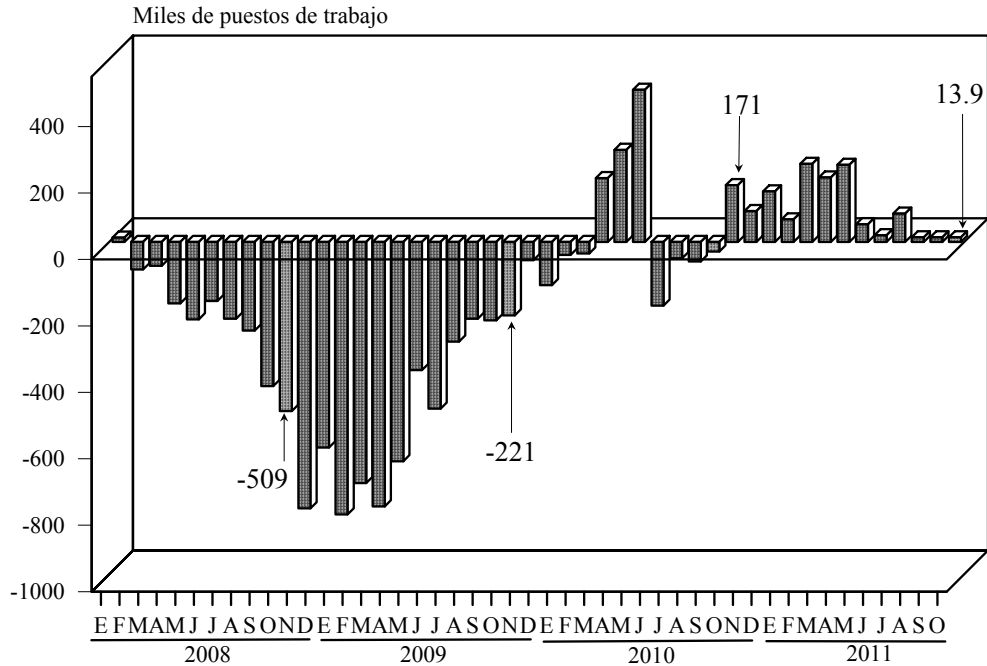
El 4 de noviembre de 2011, el Buró de Estadísticas Laborales (BLS por sus siglas en inglés) de Estados Unidos de Norteamérica informó sobre la situación del empleo en ese país durante octubre del año en curso. Al respecto, señaló que la nómina de los trabajadores no agrícolas incorporó a 80 mil trabajadores durante el mes de referencia. De igual forma, dio a conocer que el nivel de la tasa de desempleo presentó un ligero descenso de 0.1 puntos porcentuales, al ubicarse en 9.0%. Adicionalmente, explicó que el empleo creció en el sector privado, principalmente en los servicios profesionales y empresariales, servicios de recreación y hospedaje, servicios para el cuidado de la salud y en la minería; por el contrario, el nivel de ocupación en el gobierno continuó descendiendo.

**TASA DE DESEMPLEO EN LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMÉRICA**  
 -Promedio mensual-  
 Enero de 2008 - octubre de 2011



NOTA: Cifras preliminares para los meses septiembre y octubre de 2011.  
 FUENTE: Departamento del Trabajo de los Estados Unidos de Norteamérica.

**VARIACIÓN MENSUAL DEL EMPLEO DESDE QUE INICIÓ LA  
RECESIÓN ECONÓMICA EN LOS ESTADOS  
UNIDOS DE NORTEAMÉRICA**  
Enero de 2008 - octubre de 2011



NOTA: Cifras preliminares para los meses septiembre y octubre de 2011.

FUENTE: Departamento del Trabajo de los Estados Unidos de Norteamérica.

### Resultados de la Encuesta en Hogares<sup>3</sup>

En octubre de 2011, el total de personas desempleadas fue de 13.9 millones, cantidad semejante a la del mes anterior; en tanto que la tasa de desempleo se ubicó en 9.0%. Este indicador se mantiene en un rango de entre 9.0 y 9.2% desde abril del presente año.

<sup>3</sup> Cambios administrativos en la Encuesta de los Hogares. En enero de 2012, el Buró de Censos, el cual maneja la encuesta de los hogares, empezará un largo proceso de reorganización en la estructura de su oficina regional. Para más información acerca de los cambios del Buró de Censos consúltese: [www.census.gov/newsroom/pdf/General\\_QAs\\_FINAL2.pdf](http://www.census.gov/newsroom/pdf/General_QAs_FINAL2.pdf). Tanto el Buró de Censos como el Buró de Estadísticas Labores monitorearán las operaciones de la encuesta durante el período de transición. Se prevé que este cambio organizacional no tendrá impacto alguno en las estimaciones del empleo y el desempleo de la encuesta.

La tasa de desempleo que registraron los diferentes grupos de trabajadores en octubre fueron las siguientes: hombres y mujeres adultos, 8.8 y 8.0%, respectivamente; adolescentes, 24.1%; blancos 8.0%; negros 15.1%; e hispanos 11.4%; para los asiáticos, la tasa de desocupación (sin ajuste estacional) se ubicó en 7.3 por ciento.

En octubre, la población desempleada de largo plazo, es decir, aquellas personas que han estado desocupadas por 27 semanas o más, ascendió a 5.9 millones, cantidad menor en 366 mil personas a la del mes anterior. Lo anterior significa que del total de personas desempleadas, el 42.4% han estado en esa situación por 27 semanas o más.

En el mes de referencia, tanto la tasa de participación de la fuerza de trabajo civil como la proporción empleo/población permanecieron prácticamente sin cambios, al ubicarse en 64.2 y 58.4%, respectivamente.

El total de personas que laboran tiempo parcial por razones económicas, algunas veces denominadas “trabajadores involuntarios de tiempo parcial”, fue de 8.9 millones, lo que representó una disminución de 374 mil trabajadores. Estas personas trabajaron tiempo parcial debido a que las horas de su jornada laboral fueron disminuidas o porque no les fue posible encontrar un trabajo de tiempo completo.

**SITUACIÓN DE LA FUERZA LABORAL**  
-Cifras en miles-

Grupo	2010	2011			Variación absoluta Septiembre vs. octubre de 2011
	Octubre	Agosto	Septiembre	Octubre	
Población civil no institucional	238 530	239 871	240 071	240 269	198
Fuerza laboral civil	153 960	153 594	154 017	154 198	181
Tasa de participación (%)	64.5	64.0	64.2	64.2	0.0
Empleados	139 084	139 627	140 025	140 302	277
Proporción empleo/población (%)	58.3	58.2	58.3	58.4	0.1
Desempleados	14 876	13 967	13 992	13 897	-95
Tasa de desempleo (%)	9.7	9.1	9.1	9.0	-0.1
No incluido en la Fuerza Laboral (Inactivos)	84 570	86 278	86 054	86 071	17

FUENTE: Buró de Estadísticas Laborales del Departamento del Trabajo de Estados Unidos de Norteamérica.

Con respecto a la población no incluida en la fuerza laboral, se observó que en octubre de 2011, el número de aquellos con disposición para trabajar ascendió a 2.6 millones de personas, cifra semejante a la del mismo mes del año anterior (datos sin ajuste estacional). Esta población, que no fue considerada en la fuerza laboral, estuvo disponible para trabajar y buscó empleo en algún momento en los últimos doce meses; sin embargo, no fueron contabilizados como desempleados debido a que no buscaron activamente un empleo durante las cuatro semanas previas al levantamiento de la encuesta.

**PERSONAS NO INCORPORADAS EN LA FUERZA LABORAL**  
**INACTIVOS DISPONIBLES PARA TRABAJAR**  
-Cifras en miles, previo al ajuste estacional-

Categoría	2010	2011		
	Octubre	Agosto	Septiembre	Octubre
Inactivos disponibles para trabajar	2 602	2 575	2 511	2 555
Desalentados	1 219	977	1 037	967

FUENTE: Buró de Estadísticas Laborales del Departamento del Trabajo de Estados Unidos de Norteamérica.

Del segmento de personas inactivas con disposición para trabajar, pero que no buscaron empleo durante el período de referencia, se observó que 967 mil de ellas

fueron inactivos desalentados, esa cifra fue menor a la de un año antes en 252 mil personas (cantidades sin ajuste estacional). Los inactivos desalentados son personas que actualmente no buscan empleo porque consideran que no existen plazas de trabajo disponibles para ellos. Los restantes 1.6 millones de personas no incorporadas en la fuerza laboral no estaban disponibles para incorporarse a algún empleo durante las cuatro semanas previas al levantamiento de la encuesta, por atender compromisos escolares u otras responsabilidades familiares, o por razones de salud, edad avanzada, entre otras.

### **Resultados de la Encuesta en Establecimientos**

Como anteriormente se mencionó, en octubre de 2011, el empleo de la nómina no agrícola evidenció un aumento de 80 mil puestos de trabajo. Durante los últimos 12 meses se incorporaron, en promedio, 125 mil trabajadores cada mes. Asimismo, en octubre, el personal ocupado en el sector privado se incrementó en 104 mil trabajadores, a este crecimiento contribuyeron los siguientes sectores: servicios profesionales y empresariales, recreación y hospedaje, cuidados de la salud y minería. El empleo en el gobierno continuó su tendencia negativa.

En octubre de 2011, la evolución del empleo por sector de actividad económica permite observar que los servicios profesionales y empresariales sobresalieron al generar 32 mil mil nuevos empleos; asimismo, desde octubre de 2010, esta actividad ha incrementado sus niveles de empleos en 562 mil puestos de trabajo. Al interior de este sector, las actividades que han mostrado un modesto incremento en los meses recientes fueron: los servicios de ayuda temporal y los servicios de asesoría gerencial y técnica.

Los servicios de recreación y hospedaje aportaron 22 mil nuevos empleos durante octubre, alcanzando un acumulado de 344 mil trabajadores más desde enero de 2010.

El sector de cuidados de salud continuó aumentando sus niveles de empleo; durante octubre, generó 12 mil puestos de trabajo. En particular, en los consultorios médicos se contrató a 8 mil trabajadores más. Con respecto a octubre de 2010, este sector incorporó a 313 mil trabajadores más.

La industria minera continuó su tendencia creciente al ganar 6 mil nuevos empleos en octubre, la mitad de ellos en la extracción de gas y petróleo. Desde octubre de 2009, el empleo en minería aumentó su población ocupada en 152 mil trabajadores.

Por su parte, el sector manufacturero permaneció sin cambios relevantes en su nivel de empleo durante los últimos tres meses; así, en octubre, su crecimiento fue de 5 mil nuevos empleos. Al interior del sector sobresalió la rama de equipo de transporte con 10 mil plazas laborales adicionales, las cuales compensaron parcialmente las pérdidas que en materia de empleo presentaron otras industrias manufactureras.

De las ramas del sector comercio al menudeo sobresalieron la de tiendas de mercancías en general, con 10 mil trabajadores más, y la de concesionarios de vehículos de motor y autopartes, con 6 mil empleos adicionales. En últimos 12 meses, el comercio al menudeo generó 156 mil nuevos puestos de trabajo.

Por el contrario, la construcción observó una contracción en la población ocupada al cancelar 20 mil plazas laborales en octubre, lo que restó efecto de aumento de 27 mil empleos registrado en septiembre. Estos cambios se presentaron en la construcción no residencial.

En octubre, otras actividades económicas del sector privado mostraron cambios poco significativos en sus niveles de empleo, tal fue el caso en: comercio al mayoreo, transporte y almacenamiento, información y actividades financieras.



El empleo, tanto en los gobiernos estatales como en los locales, ha mostrado una tendencia negativa desde la segunda mitad de 2008. De esta forma, durante octubre, registró la cancelación de 24 mil puestos de trabajo; la mayor disminución se presentó en los componentes no educacionales de los gobiernos estatales.

**EMPLEO POR INDUSTRIA SELECCIONADA**  
-Variación mensual en miles-

Sector, industria, rama	2010	2011		
	Octubre	Agosto	Septiembre*	Octubre*
Total del empleo no agrícola	171	104	158	80
Total privado	143	72	191	104
1) Sector Industrial	1	-13	29	-10
Minería y explotación forestal	9	2	5	5
Construcción	-2	-14	27	-20
Manufacturas	-6	-1	-3	5
Bienes durables**	2	-5	2	11
Industria automotriz y de autopartes	2.7	-4.8	2.0	6.2
Bienes no durables	-8	4	-5	-6
2) Sector Servicios Privados**	142	85	162	114
Comercio al mayoreo	11.4	4.8	-6.0	8.1
Comercio al menudeo	26.3	2.5	13.3	17.8
Transporte y almacenamiento	3.8	6.7	2.5	9.4
Servicios informativos	-4	-50	34	-5
Actividades financieras	1	6	-5	4
Servicios profesionales y empresariales**	40	45	50	32
Servicios de apoyo temporal	27.2	22.6	21.1	15.0
Servicios educativos y de la salud**	64	38	58	28
Cuidados de la salud y asistencia social	38.9	32.3	46.1	16.3
Recreación y hospedaje	-31	23	13	22
Otros servicios	29	8	1	-2
3) Gobierno	28	32	-33	-24

\* Preliminar

\*\* Incluye otras industrias no mostradas por separado.

FUENTE: Buró de Estadísticas Laborales del Departamento del Trabajo de Estados Unidos de Norteamérica.

Con relación a la semana laboral promedio para los trabajadores en las nóminas privadas no agrícolas, ésta se mantuvo en 34.3 horas. La semana laboral en la industria manufacturera para todos los empleados se incrementó en 0.2 horas y ascendió a 40.5 horas; en tanto, el tiempo extra en esta industria permaneció en 3.2 horas. Para los empleados en producción y trabajadores no supervisores en la nómina

privada no agrícola, la semana laboral promedio fue de 33.7 horas en octubre, con lo que superó en 0.1 horas a lo registrado en el mes anterior.

En octubre de 2011, el ingreso promedio por hora para los empleados en el sector privado no agrícola ascendió a 23.19 dólares, cantidad mayor (0.2%) en cinco centavos a la del mes pasado. En los últimos 12 meses, este indicador se incrementó en 1.8%. Por su parte, el ingreso promedio por hora para los empleados en producción y trabajadores no supervisores del sector privado aumentó con respecto al mes anterior en tres centavos (0.2%), ubicándose así en 19.53 dólares.

**HORAS E INGRESOS: TODOS LOS EMPLEADOS  
-Total privado-**

	2010	2011		
	Octubre	Agosto	Septiembre*	Octubre*
Promedio de horas semanales	34.3	34.2	34.3	34.3
Ingreso promedio por hora (en dólares)	22.77	23.08	23.14	23.19
Ingreso promedio semanal (en dólares)	781.01	789.34	793.70	795.42

**HORAS E INGRESOS: PARA PRODUCCIÓN Y EMPLEADOS NO SUPERVISORES  
-Total privado-**

	2010	2011		
	Octubre	Agosto	Septiembre*	Octubre*
Promedio de horas semanales	33.5	33.5	33.6	33.7
Ingreso promedio por hora (en dólares)	19.23	19.47	19.50	19.53
Ingreso promedio semanal (en dólares)	644.21	652.25	655.20	658.16

\* Preliminar

FUENTE: Buró de Estadísticas Laborales del Departamento del Trabajo de Estados Unidos de Norteamérica.

Es oportuno señalar que el Buró de Estadísticas Laborales informó que las cifras del empleo total en las nóminas no agrícolas fueron revisadas y actualizadas; así, para el mes de agosto, el movimiento fue revisado de 57 mil a 104 mil, en tanto que las de septiembre variaron de 103 mil a 158 mil plazas.

## INDICADORES DEL MERCADO LABORAL EN LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMÉRICA

Período	Mercado de trabajo				Horas, ingresos y productividad				Precios	
	Fuerza laboral civil <sup>1/</sup>	Desempleo <sup>1/</sup>	Tasa de desempleo <sup>2/</sup>	Empleos no agrícolas <sup>1/</sup>	Promedio de horas a la semana <sup>3/</sup>	Promedio de ingresos por hora <sup>3/</sup>	De costo por empleo <sup>4/</sup>	Productividad <sup>5/ 1/</sup>	Índice de precios al consumidor <sup>6/</sup>	Índice de precios al productor <sup>7/</sup>
<b>2009</b>										
Junio	154 754	14 776	9.5	130 493	33.0	18.58	0.4	8.0	0.7	1.9
Julio	154 457	14 663	9.5	130 193	33.1	18.63			0.1	-1.3
Agosto	154 362	14 953	9.7	129 962	33.1	18.69	0.3	6.5	0.3	1.4
Septiembre	153 940	15 149	9.8	129 726	33.0	18.72			0.2	-0.3
Octubre	154 022	15 628	10.1	129 505	33.0	18.77			0.2	0.2
Noviembre	153 795	15 206	9.9	129 450	33.2	18.80	0.5	5.5	0.2	1.4
Diciembre	153 172	15 212	9.9	129 320	33.2	18.85			0.1	0.3
<b>2010</b>										
Enero	153 353	14 842	9.7	129 281	33.3	18.91			0.1	1.1
Febrero	153 558	14 860	9.7	129 246	33.2	18.93	0.6	4.6	0.0	-0.4
Marzo	153 895	14 943	9.7	129 438	33.3	18.93			0.0	0.7
Abril	154 520	15 138	9.8	129 715	33.4	18.98			0.0	-0.1
Mayo	154 237	14 884	9.6	130 173	33.4	19.03	0.4	1.2	-0.1	-0.2
Junio	153 684	14 593	9.5	129 981	33.4	19.05			-0.2	-0.3
Julio	153 628	14 637	9.5	129 932	33.5	19.08			0.3	0.1
Agosto	154 117	14 849	9.6	129 873	33.5	19.13	0.4	2.1	0.2	0.6
Septiembre	154 124	14 746	9.6	129 844	33.5	19.14			0.2	0.3
Octubre	153 960	14 876	9.7	130 015	33.5	19.23			0.2	0.6
Noviembre	153 950	15 041	9.8	130 108	33.5	19.24	0.4	2.2	0.1	0.5
Diciembre	153 690	14 485	9.4	130 260	33.5	19.23			0.4	0.9
<b>2011</b>										
Enero	153 186	13 863	9.0	130 328	33.4	19.31			0.4	1.0
Febrero	153 246	13 673	8.9	130 563	33.6	19.32	0.6	-0.6	0.5	1.5
Marzo	153 406	13 542	8.8	130 757	33.6	19.32			0.5	0.7
Abril	153 421	13 747	9.0	130 974	33.6	19.37			0.4	0.8
Mayo	153 693	13 914	9.1	131 027	33.6	19.42	0.7	-0.3	0.2	0.4
Junio	153 421	14 087	9.2	131 047	33.6	19.43			-0.2	-0.4
Julio	153 228	13 931	9.1	131 174	33.6	19.49			0.5	0.2
Agosto	153 594	13 967	9.1	131 278	33.5	19.47	0.3	3.1	0.4	0.0
Septiembre <sup>d/</sup>	154 017	13 992	9.1	131 436	33.6	19.50			0.3	0.8
Octubre	154 198	13 897	9.0	131 516	33.7	19.53	--	--	-0.1	-0.3

<sup>1/</sup> Ajuste estacional, en miles.

<sup>2/</sup> Ajuste estacional, en porcentaje.

<sup>3/</sup> Por producción y trabajadores no supervisores en empresas privadas no agrícolas, ajustado estacionalmente.

<sup>4/</sup> Compensación, todos los trabajadores civiles, ajustado estacionalmente, cambio porcentual de los últimos tres meses.

<sup>5/</sup> Producto por hora, empresas no agrícolas, ajustado estacionalmente, cambio porcentual de los últimos tres meses.

<sup>6/</sup> Todos los conceptos, en promedio, de las ciudades de los Estados Unidos de Norteamérica, de todos los consumidores urbanos, ajustado estacionalmente, 1982-84=100, cambio porcentual mensual.

<sup>7/</sup> Bienes finales, ajustado estacionalmente, 1982=100, cambio porcentual mensual.

<sup>d/</sup> Cifras preliminares a partir de la fecha que se señala.

<sup>e/</sup> Cifras revisadas por la fuente.

FUENTE: Buró de Estadísticas Laborales (BLS) de los Estados Unidos de Norteamérica.

## Fuente de información:

<http://www.bls.gov/news.release/pdf/empst.pdf>

### **Tasa de desempleo, septiembre de 2011 (OCDE)**

El pasado 15 de noviembre, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) difundió el análisis mensual sobre la evolución de los indicadores de desocupación de los países miembros de la misma. En el documento se señala que en septiembre de 2011, la tasa de desempleo que en promedio registraron los países miembros de la OCDE fue de 8.2%, y que, desde enero de 2011, esta tasa ha permanecido alrededor de dicho porcentaje.

Entre agosto y septiembre, la mayoría de las naciones de la OCDE mostraron movimientos poco significativos en sus tasas de desocupación, con la notable excepción de España e Italia, países en los que la tasa de desempleo aumentó en 0.4 y 0.3 puntos porcentuales, respectivamente, para ubicarse en 22.6% en el caso de España y en 8.3% en Italia. El desempleo en la zona euro ascendió a 10.2% en septiembre, la tasa más alta desde junio de 2010. Por el contrario, la caída más significativa de este indicador se registró en Hungría, 0.4 puntos porcentuales menos, al ubicarse en 9.9 por ciento.

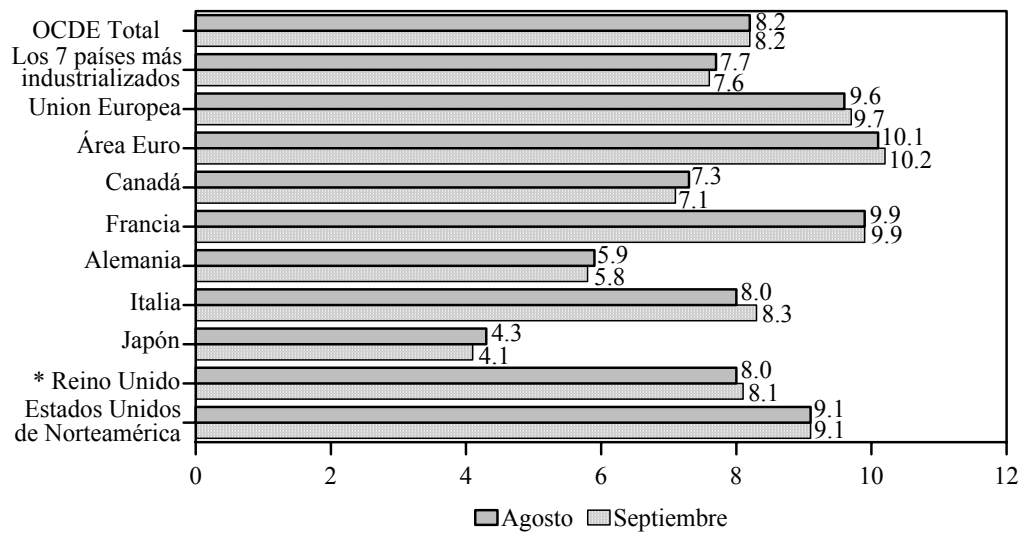
Por otra parte, información reciente señala que en octubre de 2011, la tasa de desocupación en Estados Unidos de Norteamérica fue de 9.0%, ligeramente inferior (0.1 puntos porcentuales) a la del mes anterior, en tanto que en Canadá aumentó 0.2 puntos porcentuales y se ubicó en 7.3 por ciento.

En septiembre de 2011, el número de personas desocupadas en los países de la OCDE fue de alrededor de 44.8 millones, cantidad menor en 1.6 millones a la de septiembre de 2010, pero superior en 10.8 millones de personas a la reportada en septiembre de 2008.

### TASAS DE DESEMPLEO EN PAÍSES SELECCIONADOS

Agosto - septiembre de 2011

- Cifras estacionalmente ajustadas -



\* La información corresponde a los meses de junio y julio de 2011.

FUENTE: OECD Harmonised Unemployment Rates, Noviembre de 2011.

**TASA DE DESEMPLEO EN PAÍSES DE LA OCDE\***  
**-Porcentaje de la Fuerza Laboral Civil-**

	2008	2009	2010	2010	2011			2011					
				T4	T1	T2	T3	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep.
<b>OCDE TOTAL</b>	<b>6.1</b>	<b>8.4</b>	<b>8.6</b>	<b>8.5</b>	<b>8.2</b>	<b>8.2</b>	<b>8.2</b>	<b>8.2</b>	<b>8.2</b>	<b>8.3</b>	<b>8.3</b>	<b>8.2</b>	<b>8.2</b>
<b>G7<sup>1/</sup></b>	<b>5.9</b>	<b>8.1</b>	<b>8.2</b>	<b>8.1</b>	<b>7.7</b>	<b>7.7</b>	<b>7.7</b>	<b>7.7</b>	<b>7.7</b>	<b>7.8</b>	<b>7.8</b>	<b>7.7</b>	<b>7.6</b>
<b>Unión Europea</b>	<b>7.1</b>	<b>9.0</b>	<b>9.7</b>	<b>9.6</b>	<b>9.5</b>	<b>9.5</b>	<b>9.6</b>	<b>9.5</b>	<b>9.5</b>	<b>9.5</b>	<b>9.6</b>	<b>9.6</b>	<b>9.7</b>
<b>Zona Euro</b>	<b>7.7</b>	<b>9.6</b>	<b>10.1</b>	<b>10.1</b>	<b>10.0</b>	<b>10.0</b>	<b>10.1</b>	<b>9.9</b>	<b>10.0</b>	<b>10.0</b>	<b>10.1</b>	<b>10.1</b>	<b>10.2</b>
Australia	4.2	5.6	5.2	5.2	5.0	4.9	5.2	4.9	5.0	5.0	5.1	5.3	5.2
Austria	3.8	4.8	4.4	4.2	4.4	4.1	3.8	4.1	4.2	3.9	3.7	3.7	3.9
Bélgica	7.0	7.9	8.3	7.9	7.1	7.0	6.8	7.0	7.0	7.0	6.9	6.8	6.7
Canadá <sup>2/</sup>	6.1	8.3	8.0	7.7	7.7	7.5	7.2	7.6	7.4	7.4	7.2	7.3	7.1
Chile	7.8	10.8	8.2	7.7	7.4	6.8	7.2	6.8	6.8	7.1	7.0	7.2	
República Checa	4.4	6.7	7.3	7.0	6.9	6.9	6.7	6.9	6.9	6.8	6.8	6.7	6.6
Dinamarca	3.4	6.1	7.4	7.7	7.6	7.3	7.1	7.3	7.4	7.2	7.1	7.1	7.1
Estonia	5.6	13.8	16.8	14.6	13.6	12.8		12.8	12.8	12.8			
Finlandia	6.4	8.2	8.4	8.1	8.0	7.8	7.8	7.9	7.8	7.8	7.8	7.8	7.8
Francia	7.8	9.5	9.8	9.7	9.7	9.7	9.9	9.7	9.7	9.8	9.8	9.9	9.9
Alemania	7.5	7.8	7.0	6.6	6.3	6.0	5.9	6.1	6.0	5.9	5.9	5.9	5.8
Grecia	7.7	9.5	12.6	14.1	15.1	16.6		16.0	16.8	17.1	17.6		
Hungría	7.8	10.0	11.1	11.0	11.0	10.9	10.3	10.9	10.9	10.8	10.6	10.3	9.9
Islandia	3.0	7.2	7.5	8.5	7.4	6.7	7.2						
Irlanda	6.3	11.8	13.7	14.4	14.3	14.2	14.4	14.2	14.2	14.3	14.5	14.4	14.2
Israel <sup>3/</sup>	6.1	7.5	6.7	6.5	6.0	5.5							
Italia	6.8	7.8	8.4	8.3	8.2	8.1	8.2	8.1	8.2	8.1	8.2	8.0	8.3
Japón	4.0	5.1	5.1	5.0	4.7	4.6	4.4	4.7	4.5	4.6	4.7	4.3	4.1
Corea	3.2	3.6	3.7	3.4	3.9	3.4	3.2	3.6	3.3	3.3	3.3	3.1	3.2
Luxemburgo	4.9	5.2	4.6	4.7	4.5	4.6	4.8	4.5	4.6	4.6	4.8	4.8	4.8
<b>México</b>	<b>4.0</b>	<b>5.5</b>	<b>5.4</b>	<b>5.5</b>	<b>5.1</b>	<b>5.5</b>	<b>5.3</b>	<b>5.2</b>	<b>5.5</b>	<b>5.8</b>	<b>5.3</b>	<b>5.4</b>	<b>5.3</b>
Países Bajos	3.1	3.7	4.5	4.4	4.3	4.2	4.4	4.2	4.2	4.1	4.3	4.4	4.5
Nueva Zelanda	4.2	6.1	6.5	6.7	6.5	6.5	6.6						
Noruega	2.5	3.1	3.5	3.5	3.3	3.3		3.4	3.3	3.3	3.2		
Polonia	7.2	8.2	9.6	9.6	9.3	9.5	9.4	9.5	9.6	9.5	9.4	9.4	9.4
Portugal	8.5	10.6	12.0	12.3	12.4	12.6	12.4	12.6	12.6	12.5	12.4	12.4	12.5
República Eslovaca	9.5	12.0	14.4	14.0	13.4	13.2	13.4	13.2	13.2	13.3	13.3	13.4	13.5
Eslovenia	4.4	5.9	7.3	7.8	8.1	7.9	7.9	8.0	7.9	7.9	7.9	7.8	8.0
España	11.4	18.0	20.1	20.4	20.6	21.0	22.2	20.7	21.0	21.3	21.8	22.2	22.6
Suecia	6.2	8.3	8.4	7.9	7.7	7.5	7.3	7.4	7.7	7.4	7.3	7.4	7.2
Suiza	3.2	4.1	4.2	3.9	3.9	3.4							
Turquía	9.7	12.5	10.6	9.9	9.3	9.2		9.1	9.2	9.2	9.0		
Reino Unido	5.6	7.6	7.8	7.8	7.7	7.9		7.8	7.9	8.0	8.1		
Estados Unidos de N. <sup>4/</sup>	5.8	9.3	9.6	9.6	8.9	9.1	9.1	9.0	9.1	9.2	9.1	9.1	9.1

<sup>1/</sup> G7 se refiere a los siete países más industrializados: Alemania, Canadá, Estados Unidos de Norteamérica, Francia, Japón, Italia y Reino Unido.

<sup>2/</sup> La tasa de desempleo para octubre de 2011 fue de 7.3 por ciento.

<sup>3/</sup> Los datos estadísticos de Israel son proporcionados por y bajo la responsabilidad de importantes autoridades israelíes. El uso de esta información por la OCDE no contraviene lo establecido para el Alto Golan, Jerusalén Este y los asentamientos israelíes en el Banco Oeste bajo los términos de la ley internacional.

<sup>4/</sup> La tasa de desempleo para octubre de 2011 fue de 9.0 por ciento.

\* Cifras ajustadas estacionalmente.

FUENTE: OECD, Harmonised Unemployment Rates (15 noviembre 2011).

**TASA DE DESEMPLEO EN PAÍSES DE LA OCDE\***  
**-Variación con respecto al mismo período del año anterior-**

	2008	2009	2010	2010	2011			2011					
				T4	T1	T2	T3	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep.
<b>OCDE TOTAL</b>	<b>0.4</b>	<b>2.3</b>	<b>0.2</b>	<b>-0.3</b>	<b>-0.5</b>	<b>-0.4</b>	<b>-0.3</b>	<b>-0.5</b>	<b>-0.4</b>	<b>-0.2</b>	<b>-0.2</b>	<b>-0.4</b>	<b>-0.4</b>
<b>G7<sup>1/</sup></b>	<b>0.4</b>	<b>2.2</b>	<b>0.1</b>	<b>-0.4</b>	<b>-0.6</b>	<b>-0.5</b>	<b>-0.4</b>	<b>-0.6</b>	<b>-0.6</b>	<b>-0.3</b>	<b>-0.3</b>	<b>-0.5</b>	<b>-0.5</b>
<b>Unión Europea</b>	<b>-0.1</b>	<b>1.9</b>	<b>0.7</b>	<b>0.1</b>	<b>-0.2</b>	<b>-0.2</b>	<b>0.0</b>	<b>-0.2</b>	<b>-0.2</b>	<b>-0.2</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.1</b>
<b>Zona Euro</b>	<b>0.1</b>	<b>1.9</b>	<b>0.5</b>	<b>0.1</b>	<b>-0.1</b>	<b>-0.2</b>	<b>0.0</b>	<b>-0.3</b>	<b>-0.2</b>	<b>-0.2</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.1</b>
Australia	-0.2	1.4	-0.4	-0.4	-0.3	-0.4	0.0	-0.5	-0.2	-0.2	-0.2	0.2	0.1
Austria	-0.6	1.0	-0.4	-0.6	-0.1	-0.4	-0.6	-0.4	-0.3	-0.6	-0.8	-0.7	-0.4
Bélgica	-0.5	0.9	0.4	-0.2	-1.3	-1.5	-1.5	-1.5	-1.5	-1.5	-1.6	-1.5	-1.5
Canadá <sup>2/</sup>	0.1	2.2	-0.3	-0.7	-0.5	-0.5	-0.8	-0.5	-0.7	-0.5	-0.8	-0.8	-0.9
Chile	0.7	3.0	-2.6	-3.1	-1.7	-1.2	-0.6	-1.5	-1.2	-0.7	-0.8	-0.6	
República Checa	-0.9	2.3	0.6	-0.4	-0.9	-0.4	-0.4	-0.5	-0.3	-0.4	-0.3	-0.4	-0.4
Dinamarca	-0.4	2.7	1.3	0.7	0.5	-0.2	-0.3	-0.2	0.0	-0.3	-0.2	-0.2	-0.5
Estonia	1.0	8.2	3.0	-1.6	-5.1	-5.1		-5.1	-5.1	-5.1			
Finlandia	-0.5	1.8	0.2	-0.6	-0.7	-0.7	-0.5	-0.7	-0.7	-0.6	-0.6	-0.5	-0.4
Francia	-0.6	1.7	0.3	-0.3	-0.2	-0.1	0.1	-0.1	-0.1	0.0	0.1	0.1	0.1
Alemania	-1.2	0.3	-0.8	-1.1	-1.2	-1.2	-1.0	-1.2	-1.2	-1.1	-1.0	-1.0	-1.0
Grecia	-0.6	1.8	3.1	3.9	4.1	4.5		4.3	4.7	4.7	5.0		
Hungría	0.4	2.2	1.1	0.4	-0.2	-0.3	-0.7	-0.5	-0.2	-0.4	-0.5	-0.7	-1.1
Islandia	0.7	4.2	0.3	0.8	0.2	-0.2	-0.6						
Irlanda	1.7	5.5	1.9	1.7	1.2	0.7	0.7	0.8	0.6	0.7	0.9	0.7	0.3
Israel <sup>3/</sup>	-1.2	1.4	-0.8	-0.7	-0.9	-1.0							
Italia	0.7	1.0	0.6	0.0	-0.3	-0.5	0.0	-0.6	-0.5	-0.3	-0.1	-0.2	0.2
Japón	0.1	1.1	0.0	-0.3	-0.3	-0.5	-0.6	-0.4	-0.6	-0.6	-0.4	-0.7	-0.9
Corea	0.0	0.4	0.1	-0.1	-0.4	-0.1	-0.4	-0.1	0.0	-0.2	-0.4	-0.3	-0.5
Luxemburgo	0.7	0.3	-0.6	-0.1	-0.1	0.1	0.3	0.0	0.2	0.1	0.4	0.3	0.3
<b>México</b>	<b>0.3</b>	<b>1.5</b>	<b>-0.1</b>	<b>0.0</b>	<b>-0.3</b>	<b>0.0</b>	<b>0.1</b>	<b>-0.3</b>	<b>0.1</b>	<b>0.4</b>	<b>0.0</b>	<b>0.3</b>	<b>0.0</b>
Países Bajos	-0.5	0.6	0.8	0.2	-0.2	-0.3	-0.1	-0.3	-0.3	-0.4	-0.3	-0.1	0.1
Nueva Zelanda	0.5	1.9	0.4	-0.3	0.4	-0.4	0.2						
Noruega	0.0	0.6	0.4	0.2	-0.2	-0.3		-0.2	-0.3	-0.3	-0.3		
Polonia	-2.4	1.0	1.4	0.8	-0.5	-0.1	-0.1	-0.2	0.0	0.0	-0.1	-0.1	-0.2
Portugal	-0.4	2.1	1.4	1.0	0.8	0.6	0.2	0.7	0.6	0.5	0.3	0.2	0.2
República Eslovaca	-1.6	2.5	2.4	0.0	-1.3	-1.3	-0.9	-1.4	-1.3	-1.1	-1.1	-0.9	-0.8
Eslovenia	-0.5	1.5	1.4	1.4	1.4	0.6	0.6	0.8	0.6	0.5	0.7	0.5	0.7
España	3.1	6.6	2.1	1.4	1.3	0.9	1.8	0.8	0.9	1.0	1.5	1.8	2.1
Suecia	0.1	2.1	0.1	-0.9	-1.0	-1.1	-1.0	-1.7	-0.9	-0.7	-1.2	-0.8	-1.0
Suiza	-0.2	0.9	0.1	-0.7	-0.6	-0.7							
Turquía	0.9	2.8	-1.9	-2.0	-2.2	-1.4		-1.7	-1.5	-1.2	-1.4		
Reino Unido	0.3	2.0	0.2	0.1	-0.2	0.2		0.0	0.2	0.3	0.4		
Estados Unidos de N. <sup>4/</sup>	1.2	3.5	0.3	-0.4	-0.8	-0.5	-0.5	-0.8	-0.5	-0.3	-0.4	-0.5	-0.5

<sup>1/</sup> G7 se refiere a los siete países más industrializados: Alemania, Canadá, Estados Unidos de Norteamérica, Francia, Japón, Italia y Reino Unido.

<sup>2/</sup> La variación interanual de octubre de 2011 fue de -0.5 puntos porcentuales.

<sup>3/</sup> Los datos estadísticos de Israel son proporcionados por y bajo la responsabilidad de importantes autoridades israelíes. El uso de esta información por la OCDE no contraviene lo establecido para el Alto Golán, Jerusalén Este y los asentamientos israelíes en el Banco Oeste bajo los términos de la ley internacional.

<sup>4/</sup> La variación interanual de octubre de 2011 fue de -0.7 puntos porcentuales.

\* Cifras ajustadas estacionalmente.

FUENTE: OECD, Harmonised Unemployment Rates (15 noviembre 2011).

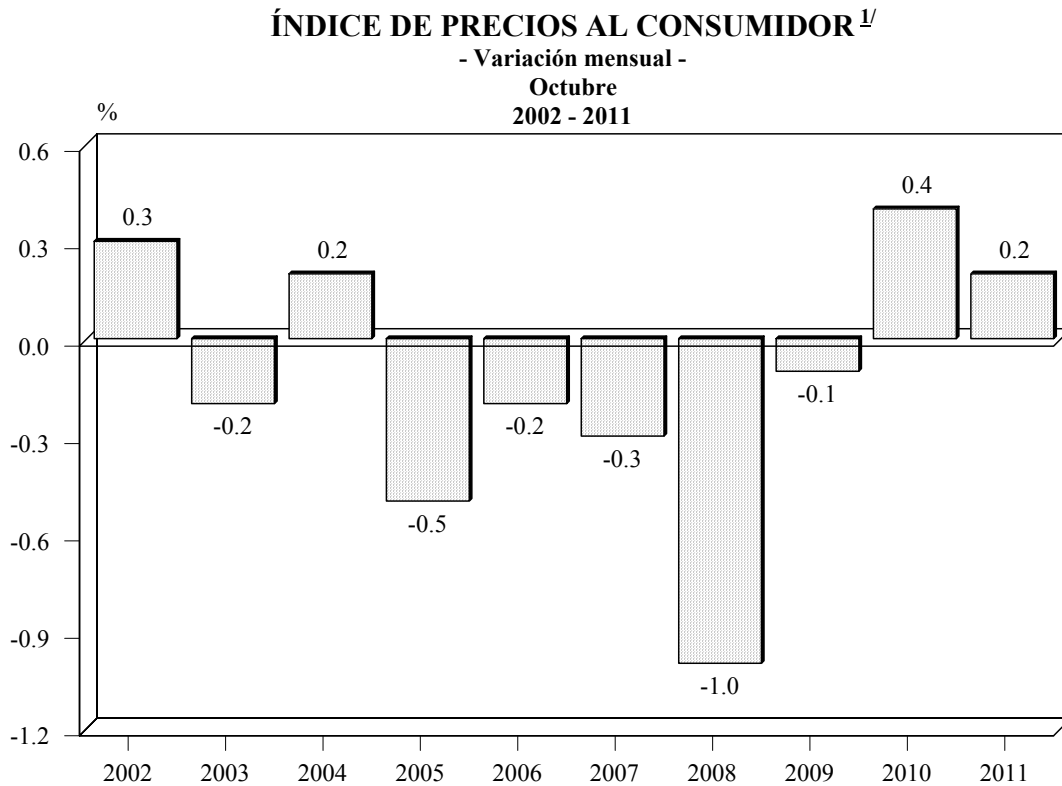
**Fuente de información:**

<http://www.oecd.org/dataoecd/56/2/49036633.pdf>

## Economía de Canadá

### Variación mensual del IPC

El Índice de Precios al Consumidor (IPC) sin ajuste estacional, en octubre de 2011, presentó una variación de 0.2% inferior en 0.2 puntos porcentuales en comparación a la del mismo mes de 2010 (0.4%).



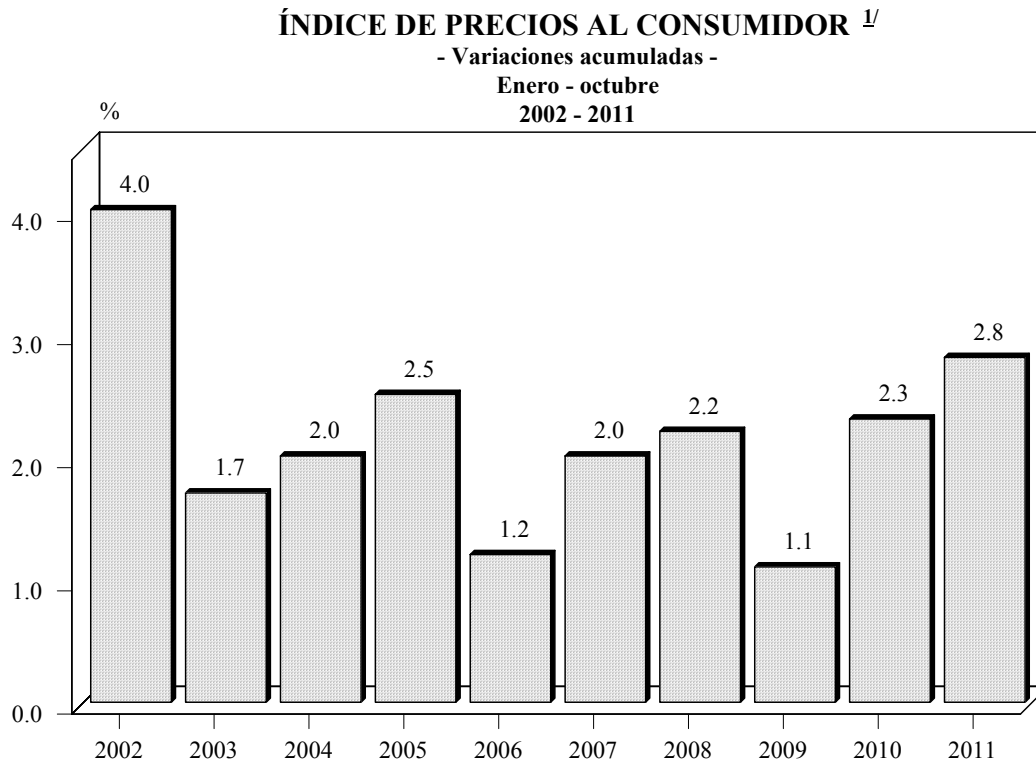
<sup>1/</sup> Sin ajuste estacional.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Banco de Canadá.



## Variación acumulada del IPC

En el lapso de enero a octubre de 2011, el Índice de Precios al Consumidor (IPC) sin ajuste estacional acumuló una variación de 2.8%, porcentaje mayor en 0.5 puntos porcentuales a la de igual período de 2010, cuando fue de 2.3 por ciento.

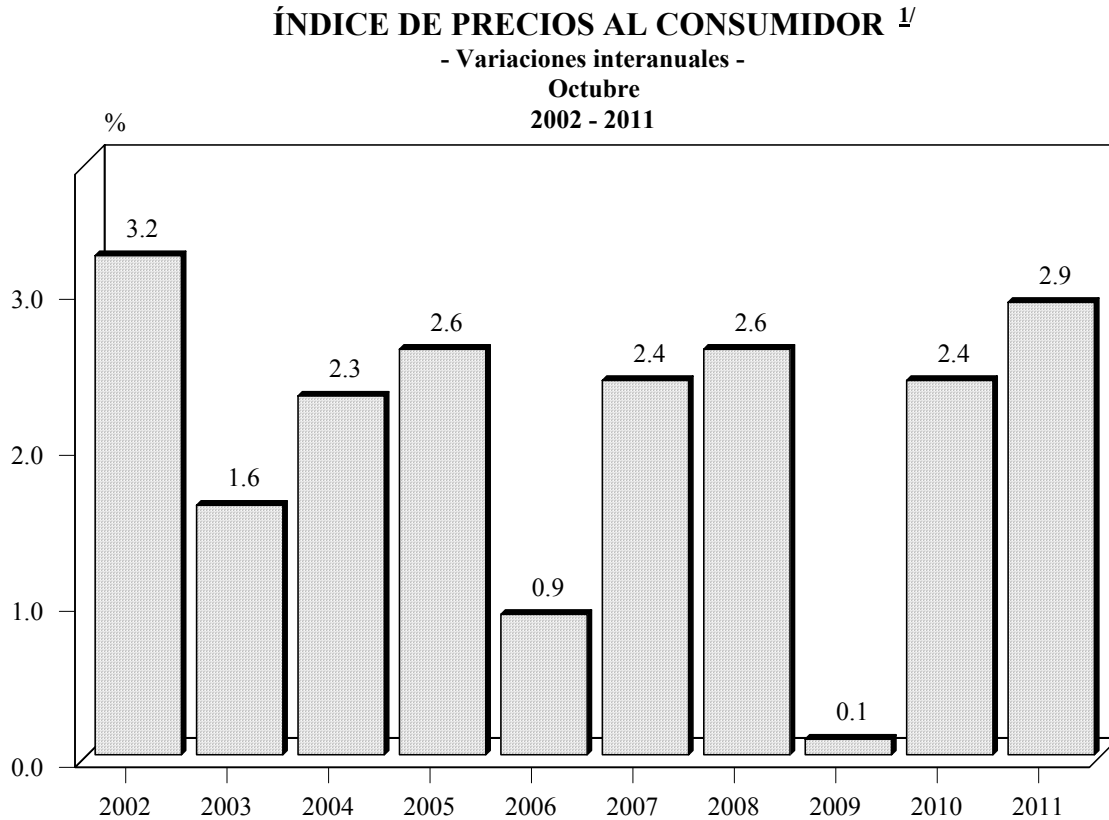


<sup>1/</sup> Sin ajuste estacional.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Banco de Canadá.

## Variación interanual del IPC

El Índice de Precios al Consumidor, en el período que va de octubre de 2010 a octubre de 2011, registró un alza de 2.9%, 0.5 puntos porcentuales por arriba del porcentaje que observó en 2010, en similar lapso (2.4%).

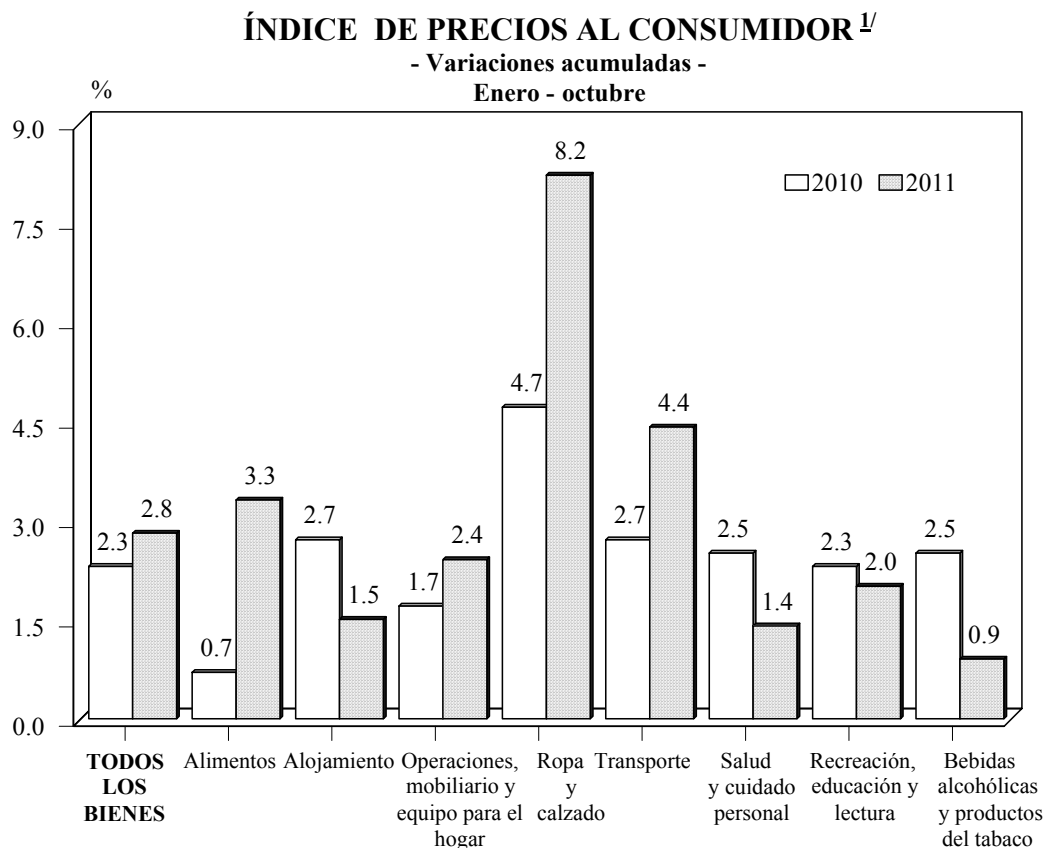


<sup>1/</sup> Sin ajuste estacional.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Banco de Canadá.

## Comportamiento del IPC por rubro de gasto

En el transcurso de enero a octubre de 2011, cuatro de los ocho rubros que completan el gasto familiar acumularon incrementos de precios mayores a los de igual lapso de 2010; la mayor alza se registró en el rubro de Ropa y Calzado con una variación de 8.2%, con lo que se situó 3.5 puntos porcentuales por arriba del porcentaje mostrado en 2010 (4.7%).



<sup>1/</sup> Sin ajuste estacional.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Banco de Canadá.

En sentido contrario, el rubro de Bebidas Alcohólicas y Productos del Tabaco mostró la menor variación (0.9%) con 1.6 puntos porcentuales por debajo de la cifra observada en similar período de 2010 (2.5%).

**CAMBIO PORCENTUAL EN EL IPC DE CANADÁ <sup>1/</sup>**  
**- Por ciento -**

CATEGORÍA DE GASTO	Variación respecto al mes precedente, sin ajuste estacional								Variación Acumulada Ene.-oct. 2011	Variación Interanual Oct. 2010 a oct. 2011
	2011									
	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep.	Oct.		
<b>TOTAL DE BIENES INCLUIDOS</b>	<b>1.1</b>	<b>0.3</b>	<b>0.7</b>	<b>-0.7</b>	<b>0.2</b>	<b>0.3</b>	<b>0.2</b>	<b>0.2</b>	<b>2.8</b>	<b>2.9</b>
Alimentos	1.5	-0.2	0.6	0.5	0.5	-0.1	-0.5	-0.2	3.3	4.3
Alojamiento	0.1	0.5	0.0	0.2	0.4	0.2	-0.4	0.6	1.5	1.5
Operaciones, mobiliario y equipo para el hogar	0.3	-0.5	0.5	0.3	0.0	0.5	0.4	0.3	2.4	2.4
Ropa y calzado	5.6	-1.4	0.6	-3.5	-0.8	1.0	4.9	1.2	8.2	1.3
Transporte	1.8	1.9	1.3	-2.6	-0.4	0.2	0.8	0.2	4.4	6.7
Salud y cuidado personal	0.3	0.8	-0.1	-0.3	-0.2	0.7	0.0	-0.1	1.4	1.2
Recreación, educación y lectura	1.1	0.2	1.0	-0.1	0.8	-0.4	0.5	-0.8	2.0	0.8
Bebidas alcohólicas y productos del tabaco	-0.1	0.1	0.5	-0.1	0.4	0.0	-0.1	-0.1	0.9	1.0
<b>ÍNDICES ESPECIALES</b>										
Bienes	2.0	0.6	0.6	-1.4	0.1	0.3	0.3	0.4	3.5	3.8
Servicios	0.3	0.2	0.6	0.1	0.2	0.2	0.4	-0.1	2.2	2.2
Todos los bienes excluyendo alimentos y energía	0.6	0.0	0.5	-0.6	0.0	0.3	0.7	0.1	1.9	1.5
Energía	3.7	4.9	0.6	-2.0	0.6	0.0	-1.2	0.6	9.0	11.7
IPC Core *	0.7	0.2	0.5	-0.6	0.2	0.4	0.5	0.3	2.3	2.1

\* El Banco de Canadá elabora el Índice de Precios al Consumidor CORE y excluye del IPC los bienes y servicios que se ven afectados por los cambios en los impuestos indirectos y por los ocho componentes más volátiles: frutas, preparación para frutas y frutos secos; verduras y preparación de verduras; costos de interés hipotecario; gas natural; aceite combustible y otro combustible; gasolina; transporte suburbano; y productos para el tabaco y otros accesorios para fumadores.

<sup>1/</sup> Sin ajuste estacional.

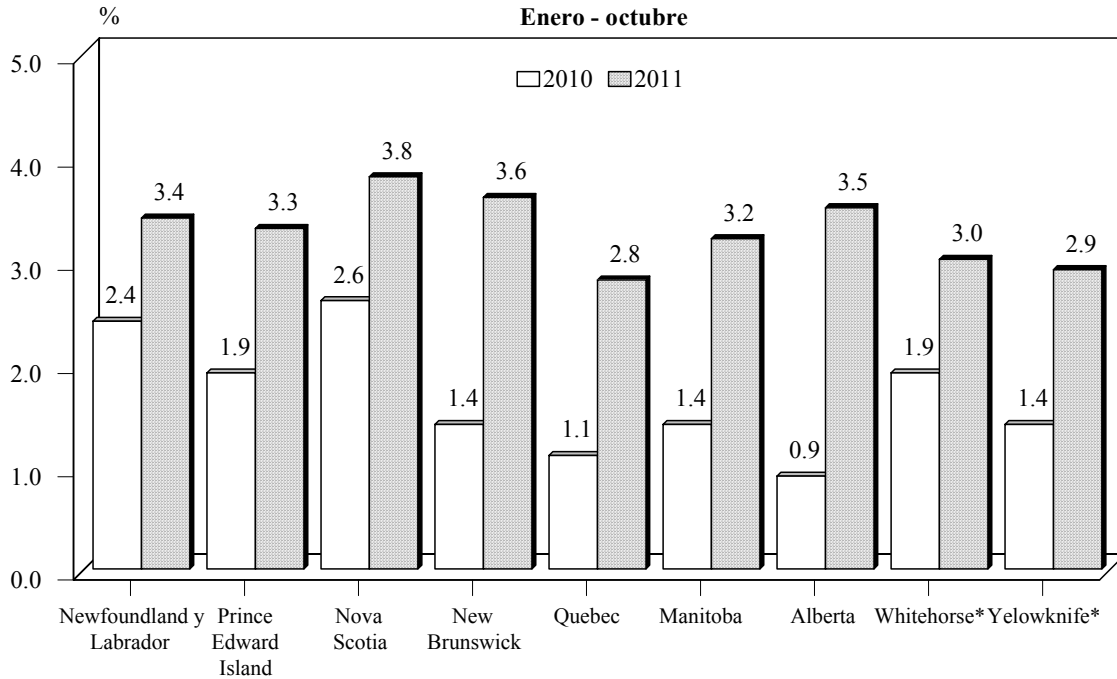
FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Banco de Canadá.

## Evolución de los precios por provincias

En el intervalo de enero a octubre de 2011, de las diez provincias y dos ciudades que constituyen el IPC, diez de ellas presentaron variaciones acumuladas de precios mayores a las del mismo período de 2010; sobresalió la provincia de Alberta, por haber mostrado una alza de 3.5%, cifra mayor en 2.6 puntos porcentuales a la observada en el mismo lapso de 2010 (0.9%).

### ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR POR PROVINCIAS Y CIUDADES <sup>1/</sup>

- Variaciones acumuladas -  
Enero - octubre



<sup>1/</sup> Sin ajuste estacional.

\* Ciudad.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Banco de Canadá.

**ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR DE LAS PROVINCIAS  
Y CIUDADES DE CANADÁ <sup>1/</sup>**  
**- Por ciento -**

PROVINCIAS Y CIUDADES	Variación mensual							Variación Acumulada Ene. - oct. 2011	Variación Interanual Oct. 2010 a oct. 2011
	2011								
	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep.	Oct.		
Newfoundland y Labrador	0.5	0.0	-0.5	0.6	0.3	0.2	-0.2	3.4	3.5
Prince Edward Island	0.9	0.5	-0.5	0.0	0.5	-0.2	0.2	3.3	2.9
Nova Scotia	0.5	0.2	-0.6	0.2	0.3	0.5	0.1	3.8	3.9
New Brunswick	0.5	0.4	-0.5	0.3	0.3	0.2	-0.1	3.6	4.0
Quebec	0.2	0.3	-0.6	0.1	0.2	0.2	0.3	2.8	3.3
Ontario	0.4	0.8	-0.6	0.2	0.1	0.4	-0.1	2.6	2.7
Manitoba	0.3	1.0	-0.8	-0.3	0.1	0.7	0.2	3.2	3.0
Saskatchewan	0.2	0.8	-0.7	0.1	0.2	0.7	0.0	3.0	2.8
Alberta	1.2	0.1	-0.6	0.3	0.5	-0.2	1.0	3.5	3.4
British Columbia	0.2	0.7	-0.5	0.1	0.3	0.3	0.1	2.4	2.3
Whitehorse *	0.3	0.9	0.2	0.1	-0.1	0.3	0.1	3.0	3.1
Yellowknife *	0.3	0.6	0.0	0.3	0.0	0.2	0.2	2.9	3.5

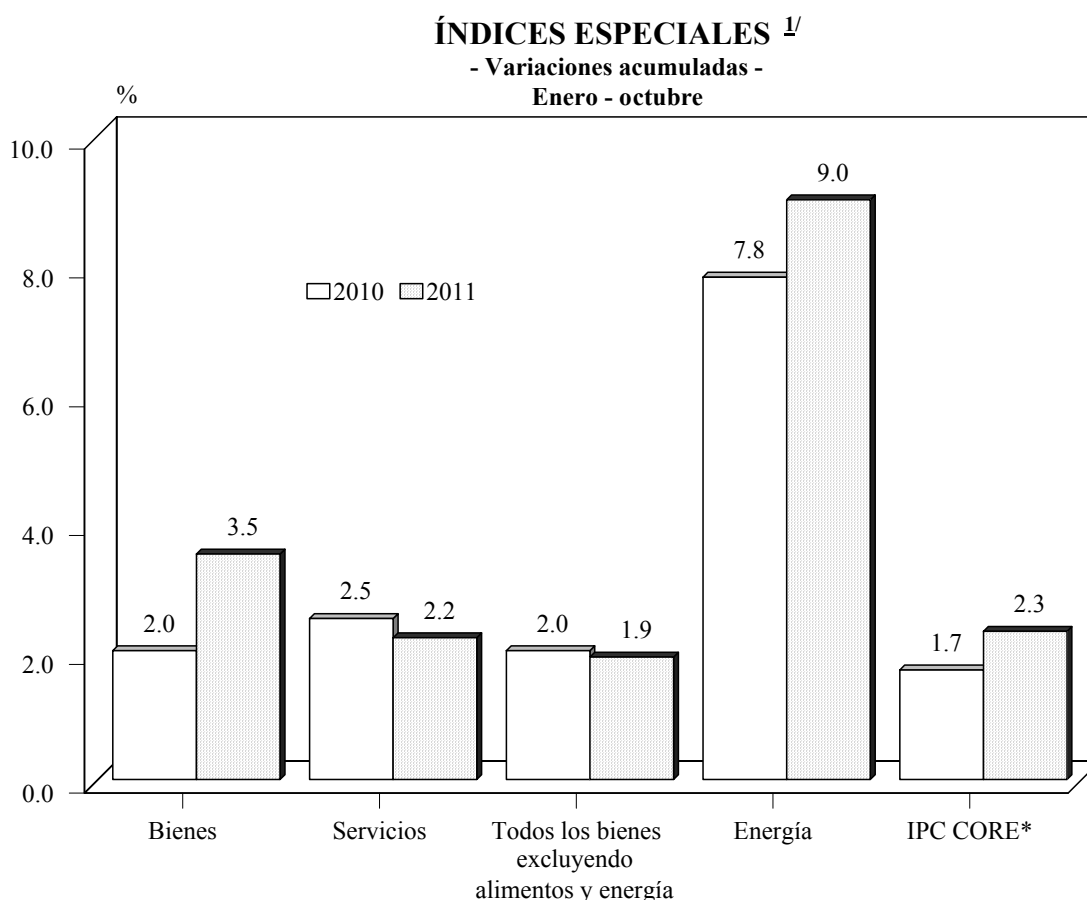
<sup>1/</sup> Sin ajuste estacional.

\* Ciudad.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Banco de Canadá.

## Evolución de los precios de los índices especiales

Tres de los cinco índices especiales que integran el IPC de Canadá, durante el lapso de enero a octubre de 2011 acumularon variaciones de precios superiores a las registradas en el mismo intervalo de 2010; destacó el índice de energía al mostrar una variación de 9.0%, cifra mayor en 1.2 puntos porcentuales a la observada en el mismo ciclo del año anterior (7.8%).



<sup>1/</sup> Sin ajuste estacional.

\* El Banco de Canadá elabora el Índice de Precios al Consumidor CORE y excluye del IPC los bienes y servicios que se ven afectados por los cambios en los impuestos indirectos y por los ocho componentes más volátiles: frutas, preparación para frutas y frutos secos; verduras y preparación de verduras; costos de interés hipotecario; gas natural; aceite combustible y otro combustible; gasolina; transporte suburbano; y productos para el tabaco y otros accesorios para fumadores.

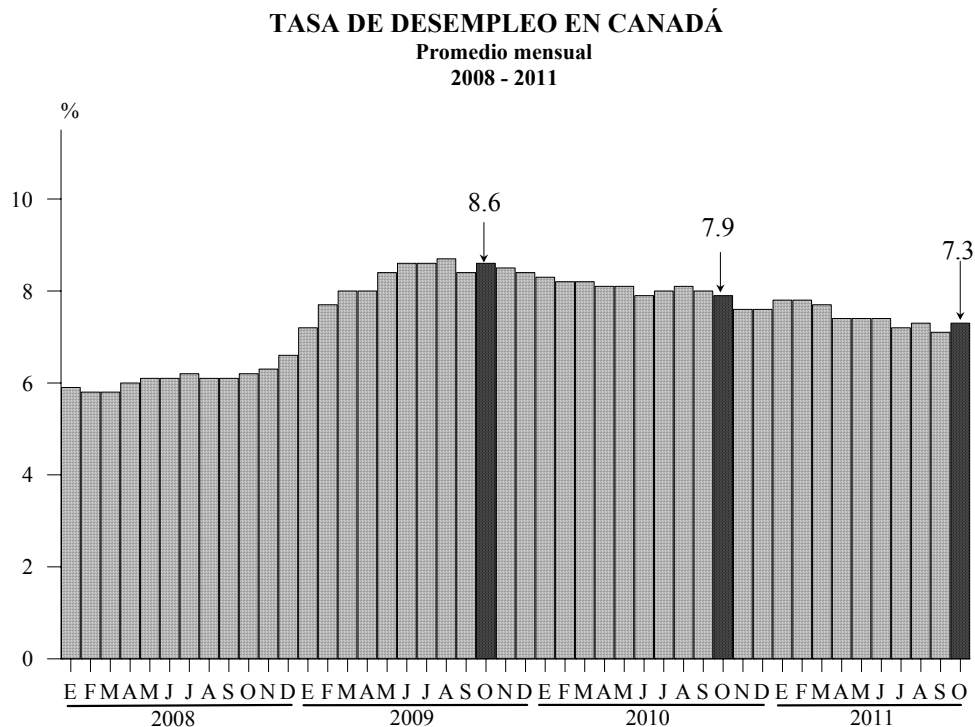
FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Banco de Canadá.

**Fuente de información:**

<http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/cpi-ipc/cpi-ipc-eng.htm>

## Empleo y desempleo en Canadá

El 4 de noviembre de 2011, la División de Estadísticas Laborales de Canadá, con base en la Encuesta de la Fuerza Laboral (The Labor Force Survey), informó que en octubre de 2011, el empleo tuvo como saldo la pérdida de 54 mil puestos de trabajo; como resultado, la tasa de desempleo ascendió a 7.3%, 0.2 puntos porcentuales más que en el mes anterior. No obstante, la población ocupada aumentó, con respecto a octubre de 2010, en 237 mil trabajadores (1.4%).



FUENTE: Statistics Canada.

Aun cuando el total de empleos de tiempo completo cancelados durante octubre de 2011 fue de 72 mil, en la comparación interanual este tipo de empleos muestra un crecimiento de 1.6%, es decir, de 226 mil trabajos de tiempo completo adicionales; en tanto, el empleo de tiempo parcial no evidenció cambios significativos. Por otra parte,



en el período interanual de referencia, el total de horas trabajadas se incrementó en 1.6 por ciento.

De octubre de 2010 a octubre de 2011, el empleo en el sector privado mostró un crecimiento más dinámico (1.5%), que en el sector público y que el empleo por cuenta propia (1.2 y 1.1%, respectivamente).

### **Evolución del empleo por sector de actividad económica**

En el período interanual de octubre de 2010 a octubre de 2011, el nivel de ocupación del sector productor de bienes experimentó una caída de 0.7% (25 mil 800 plazas de trabajo menos); si bien al inicio de dicho lapso mostró moderados crecimientos, los meses recientes se caracterizaron por constantes disminuciones.

En particular, de septiembre a octubre, este sector reportó la cancelación de 51 mil 900 empleos (1.4%), de los cuales 48 mil y 20 mil se registraron en la industria manufacturera y en la construcción, respectivamente. Estos retrocesos fueron parcialmente compensados por la incorporación de 12 mil trabajadores en la actividad de recursos naturales.

Por el contrario, en el período interanual de referencia, el sector de servicios continuó su positiva tendencia y acumuló un crecimiento de 2%, que se tradujo en 262 mil 700 empleos adicionales. Destacó la rama de hospedaje y servicio de alimentos con un crecimiento de 8.2%; le siguieron en importancia transporte y almacenamiento (3.7%), cuidados de la salud y asistencia social; y servicios profesionales, científicos y técnicos (3.4% cada rama).

Este sector no presentó cambios relevantes en octubre con respecto al mes inmediato anterior.

## **Evolución del empleo en las provincias canadienses**

En octubre de 2011, en la provincia de Ontario, el total de ocupados disminuyó en 39 mil trabajadores, particularmente de tiempo completo. La tasa de desempleo en la provincia creció 0.5 puntos porcentuales, al ubicarse en 8.1%. Sin embargo, durante los últimos 12 meses, el empleo en Ontario acumuló un crecimiento de 1.5% (101 mil empleos adicionales).

El nivel del empleo en British Columbia descendió 0.3 puntos porcentuales al cancelarse 11 mil plazas laborales. Desde octubre de 2010, el empleo en esta provincia creció en 0.9%, porcentaje inferior al de la tasa nacional de crecimiento (1.4%).

En octubre, las provincias de Nova Scotia, Prince Edward Island y Quebec reportaron disminuciones en su población ocupada. Así, en las dos primeras se cancelaron 3 mil 900 y 1 mil 300 puestos de trabajo, respectivamente. El ligero descenso que experimentó Quebec propició que la tasa de desempleo aumentara en 0.4 puntos porcentuales, ubicándose en 7.7%; al comparar el nivel de ocupación actual de esta provincia con el de un año antes, se aprecia un crecimiento de 0.4 por ciento.

Newfoundland y Labrador fue la única provincia que tuvo un incremento significativo durante octubre al generar 4 mil 100 empleos. En relación con el mismo mes de 2010, el empleo en esta provincia aumentó 0.9 por ciento.

Durante octubre, el empleo en Alberta creció 0.1% y la tasa de desempleo descendió 0.3 puntos porcentuales, al ubicarse en 5.1%. En comparación con el mes de octubre de 2010, Alberta tuvo el crecimiento más dinámico de la población ocupada de todas las provincias, con un incremento de 4.3 por ciento.

**TASAS DE EMPLEO Y DESEMPLEO EN CANADÁ\***  
**De septiembre a octubre de 2011**  
**- Por ciento -**

	Tasa de Empleo (%)			Tasa de Desempleo (%)		
	Septiembre (a)	Octubre (b)	Variación (b-a)	Septiembre (a)	Octubre (b)	Variación (b-a)
<b>Canadá</b>	<b>61.9</b>	<b>62.0</b>	<b>0.1</b>	<b>7.3</b>	<b>7.1</b>	<b>-0.2</b>
Newfoundland y Labrador	51.4	52.3	0.9	13.5	12.9	-0.6
Prince Edward Island	61.3	60.2	-1.1	11.4	11.2	-0.2
Nova Scotia	58.2	57.7	-0.5	8.4	8.6	0.2
New Brunswick	56.9	56.9	0.0	8.9	9.4	0.5
Quebec	60.3	60.0	-0.3	7.3	7.7	0.4
Ontario	61.7	61.3	-0.4	7.6	8.1	0.5
Manitoba	65.4	65.5	0.1	5.5	5.2	-0.3
Saskatchewan	65.8	65.9	0.1	4.6	4.1	-0.5
Alberta	70.2	70.3	0.1	5.4	5.1	-0.3
British Columbia	60.7	60.4	-0.3	6.7	6.6	-0.1

\* Series ajustadas estacionalmente.

FUENTE: Statistics Canada.

### **El empleo por grupos de edad y sexo**

En octubre de 2011, el grupo de trabajadoras de 25 años de edad y más redujo su número en 32 mil mujeres. A pesar de este descenso, la ocupación entre las mujeres adultas aumentó 1.2% desde octubre del 2010, con incrementos en empleos de tiempo completo atenuados por las pérdidas de trabajos de tiempo parcial.

Aun cuando los jóvenes experimentaron una ligera pérdida en sus niveles de ocupación durante octubre, en comparación con el mismo mes de un año antes el empleo en este grupo reportó un crecimiento de 1.9%, el cual supera al promedio nacional.

El empleo para los hombres con edades de 25 y más mostró cambios poco significativos en octubre. Durante los últimos 12 meses, el empleo entre los hombre adultos creció 1.4 por ciento.

**TASAS DE EMPLEO Y DESEMPEÑO POR EDAD Y SEXO\***  
**De septiembre a octubre de 2011**  
**- Por ciento -**

Categoría	Tasa de Empleo (%)			Tasa de Desempleo (%)		
	Septiembre (a)	Octubre (b)	Variación (b-a)	Septiembre (a)	Octubre (b)	Variación (b-a)
<b>Ambos sexos, personas de 15 años de edad y más</b>	<b>62.0</b>	<b>61.8</b>	<b>-0.2</b>	<b>7.1</b>	<b>7.3</b>	<b>0.2</b>
Jóvenes de 15 a 24 años de edad	56.0	55.6	-0.4	14.0	14.1	0.1
Hombres de 25 años de edad y más	68.2	68.1	-0.1	6.1	6.3	0.2
Mujeres de 25 años de edad y más	58.3	58.0	-0.3	5.6	5.9	0.3

\* Series ajustadas estacionalmente.

FUENTE: Statistics Canada.

**Fuente de información:**

<http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/labour-travail/lfs-epa/lfs-epa-eng.pdf>

## **XVII Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (OEA)**

El 1° de noviembre de 2011, la Organización de Estados Americanos (OEA) publicó la Declaración de los Ministros que participaron en la XVII Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT), que se efectuó entre el 31 de octubre y el 1° de noviembre de 2011, en San Salvador, El Salvador. A continuación se presenta el documento.

### **DECLARACIÓN DE SAN SALVADOR DE 2011<sup>4</sup>:**

#### **“AVANZANDO EN LA RECUPERACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL CON DESARROLLO SUSTENTABLE, TRABAJO DECENTE E INCLUSIÓN SOCIAL”**

**(Aprobada en la sesión de clausura, celebrada el 1° de noviembre de 2011 y sujeta a la revisión de la Comisión de Estilo)**

NOSOTROS, LOS MINISTROS Y MINISTRAS PARTICIPANTES EN LA XVII CONFERENCIA INTERAMERICANA DE MINISTROS DE TRABAJO (CIMT) DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS (OEA), reunidos en San Salvador, El Salvador, del 31 octubre al 1 de noviembre de 2011, conscientes de la necesidad de fortalecer y continuar avanzando en el proceso de recuperación económica y social de nuestros pueblos, reconocemos que el desarrollo sustentable, el trabajo decente y la inclusión social son ejes articuladores de las políticas públicas para mantener e incrementar los niveles y la calidad del empleo, y continuar fortaleciendo el rol tutelar y proactivo del Estado en la promoción y protección de los derechos del trabajo.

1. En el entorno económico que vive la región y considerando los diversos efectos de la crisis económica global que continúan afectando de manera distinta a nuestros países, reafirmamos que el objetivo principal del modelo de desarrollo en democracia debe ser la creación de empleo productivo en el contexto del trabajo decente. Para lograr este propósito, reconocemos que se deberá profundizar en la implementación de estrategias que lleven a desarrollar economías fuertes,

---

<sup>4</sup> Aprobada en la Sesión de Clausura, celebrada el 1 de noviembre de 2011 y sujeta a la revisión de la Comisión de Estilo.

sostenibles y equilibradas, articulando políticas macroeconómicas, financieras, laborales, medioambientales y sociales.

2. En el contexto de la celebración del Décimo Aniversario de la Carta Democrática Interamericana de la OEA, adoptada en la Ciudad de Lima, Perú, el día 11 de septiembre de 2001, celebramos y, a la vez, reafirmamos el principio de que la democracia es esencial para el desarrollo social, político y económico de los pueblos de las Américas. Ratificamos los postulados de dicha Carta Democrática que establecen que la promoción y el fortalecimiento de la democracia requiere el ejercicio pleno y eficaz de los derechos de los trabajadores.
3. Recordamos la Declaración de la Cuarta Cumbre de las Américas celebrada en 2005 en Mar del Plata, Argentina, cuyo lema fue: “Crear Trabajo para Enfrentar la Pobreza y Fortalecer la Gobernabilidad Democrática”, en la que los Jefes de Estado y de Gobierno de los países democráticos de las Américas, le asignaron al derecho al trabajo un lugar central en la agenda hemisférica. Asimismo recordamos la Declaración de Compromiso de la Quinta Cumbre de las Américas realizada en 2009 en Puerto España, Trinidad y Tobago, cuando nuestros Jefes de Estado y Gobierno, bajo lema: “Asegurando el futuro de nuestros ciudadanos promoviendo la prosperidad humana, la seguridad energética y la sostenibilidad ambiental”, se comprometieron al cumplimiento de las leyes laborales internas para ofrecer condiciones de trabajo aceptables y lugares de trabajo seguros y saludables, exentos de violencia, acoso y discriminación.
4. Reconocemos los avances y retos plasmados en la XVII Reunión Regional Americana de OIT, celebrada en diciembre de 2010, en Santiago, Chile, entre los que se destaca que, pese a los logros económicos alcanzados, persiste la desigualdad en la región y que el crecimiento económico no basta por sí solo para disminuir la desigualdad y generar empleos de calidad. Igualmente consideramos

que la Agenda Hemisférica para la Promoción del Trabajo Decente (2006-2015) es una herramienta para orientar nuestras acciones y avanzar en la consecución de los Objetivos del Milenio para el año 2015.

5. Recordamos que el Pacto Mundial para el Empleo adoptado en la 98 Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, advierte que, por regla general, la recuperación del empleo se alcanza varios años después de la recuperación económica, por lo que hacen falta opciones de políticas coordinadas para potenciar la eficacia de los esfuerzos nacionales e internacionales en la creación de empleo. Lo anterior requiere de coherencia de políticas y acciones, que incluyan el respeto de los derechos del trabajo y la promoción del diálogo social.
6. Tal como lo ha reiterado el Director General de la OIT en la Memoria de la 100ª Conferencia Internacional del Trabajo, es necesario continuar avanzando en un ideal de desarrollo sostenible con justicia social y en un modelo de crecimiento eficiente que permita superar los desequilibrios de la globalización y las desigualdades de ingresos. Compartimos la preocupación de la OIT de que la economía global aún no ha logrado crear las oportunidades de trabajo que la gente necesita; en este contexto, consideramos al desempleo y al subempleo como unos de los principales problemas de nuestro tiempo y reivindicamos al trabajo decente como el mejor medio para superar la pobreza. En virtud de que la crisis económica y financiera mundial sigue teniendo un fuerte impacto sobre las condiciones de trabajo, los salarios, los trabajadores vulnerables y el empleo en general, coincidimos en que es necesario buscar alternativas innovadoras, social y ambientalmente responsables en materia de ingresos, empleo e inversión, atendiendo a las particularidades de cada país y subregión.
7. En consecuencia, los Ministros y Ministras de Trabajo del Hemisferio adoptamos las siguientes propuestas para avanzar en la recuperación social y económica con

desarrollo sustentable, trabajo decente e inclusión social, que se constituyan en un marco de referencia para las acciones de intercambio y cooperación regional.

## **EL EMPLEO EN EL CENTRO DE LAS ESTRATEGIAS PARA CREAR UNA ECONOMÍA FUERTE, SOSTENIBLE Y EQUILIBRADA**

8. Sostenemos nuestra convicción de que el empleo debe mantenerse como objetivo central de la política económica y social a nivel nacional e internacional, asumiendo que el verdadero progreso de nuestros países sólo puede alcanzarse cuando las mujeres y los hombres de nuestro Hemisferio estén vinculados a trabajos decentes.
9. Afirmamos que las políticas de empleo e ingresos son equivalentes y complementarias a las políticas macroeconómicas, monetarias y fiscales, y destacamos que éstas deben tener dentro de sus objetivos la generación de empleo productivo y de calidad.
10. Consideramos que es necesario fortalecer el rol del Estado para revertir la tendencia al incremento de las desigualdades económicas y sociales en algunos de nuestros países, superar la pobreza y consolidar la gobernabilidad democrática. Para lograr estos objetivos es fundamental que el Estado genere las condiciones para el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y empresariales, promueva el diálogo social y asegure la libertad sindical.
11. Destacamos que es necesario que las políticas macroeconómicas, laborales, ambientales y sociales sean ejecutadas de manera coordinada para lograr un crecimiento económico fuerte, sostenible y equilibrado, generar y preservar empleo, reducir la pobreza y la economía informal, y mejorar la protección social.
12. Reconocemos que la articulación de políticas es un desafío con múltiples dimensiones. Por ello nos comprometemos a trabajar para lograr una mayor



coordinación de políticas y acciones, en distintos niveles y ámbitos, colocando al trabajo decente y la inclusión social como objetivos transversales.

13. Impulsaremos políticas activas de empleo, particularmente aquellas relacionadas con los servicios públicos de empleo, la capacitación y formación profesional, teniendo en cuenta e integrando las necesidades del mundo productivo. Para alcanzar estos objetivos prestaremos especial atención a: la ampliación y mejora de la red de servicios públicos de empleo; el desarrollo de programas de incentivos para la creación de empleos; el apoyo para el mantenimiento y la retención del empleo en empresas afectadas por la crisis.
14. Fortaleceremos los programas de asistencia técnica, administrativa, financiera y gerencial para la instalación y fomento de micro, pequeñas y medianas empresas productivas y competitivas, tomando en cuenta la Resolución sobre la Promoción de Empresas Sostenibles, adoptada en la 96ª Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT. Compartiremos nuestra experiencia sobre otras unidades de producción, como las cooperativas, las sociedades mutuales, las asociaciones, las empresas autogestionadas y otras empresas sociales de producción, en aquellos países donde existan, como generadoras de trabajo y renta y promotoras de trabajo decente e inclusión social a fin de contribuir a garantizar que los beneficios del crecimiento económico sean ampliamente compartidos
15. Promoveremos una política de capacitación y formación permanente, que contemple una mayor articulación entre el mundo del trabajo, la educación formal y los sistemas de formación profesional como elementos esenciales para mejorar las competencias laborales de los trabajadores y la complementariedad, productividad y competitividad de nuestros países, fomentando la generación de empleo calificado y la producción de bienes y servicios con mayor valor agregado; aspectos que fueron establecidos en la Resolución relativa a las calificaciones para

la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo, aprobada durante la 97ª Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT.

16. Trabajaremos para desarrollar sistemas nacionales de calificación y certificación profesional basados en estándares de competencias; coordinar la formación profesional con la educación básica de jóvenes y adultos; incluir en la currícula y planes de educación los principios y derechos en el trabajo y sobre salud y seguridad ocupacional; asegurar al trabajador en situación de desempleo el derecho a acceder a la formación profesional; y ampliar las oportunidades de formación y empleo de los grupos de población menos favorecidos promoviendo mayor equidad.
17. Teniendo en cuenta que en esta década la mayoría de los países de las Américas tendrá el mayor número de hombres y mujeres jóvenes de la historia, procuraremos promover políticas que permitan mejorar las capacidades de los jóvenes, aumentar sus oportunidades de acceso y facilitar su incorporación al mercado laboral. Para ello, fortaleceremos los servicios de información y orientación profesional y los servicios públicos de empleo, e impulsaremos el espíritu emprendedor en la juventud.
18. En el marco de las transformaciones que experimentan los sistemas productivos, impulsaremos una mayor sinergia entre las políticas productivas y educativas. Para ello, continuaremos promoviendo la inclusión en el mercado laboral y apoyando el acceso a las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), reduciendo la brecha digital y potenciando las oportunidades que éstas ofrecen para mejorar la calidad de vida de la población, especialmente de los jóvenes.
19. Promoveremos y articularemos esfuerzos para dotarnos de observatorios del mercado laboral, a los que consideramos instrumentos estratégicos de análisis e investigación que orientan la formulación de políticas y la toma de decisiones.

Asimismo, avanzaremos en la armonización de estadísticas e indicadores relacionados con el empleo y la formación profesional.

20. Trabajaremos con otros Ministerios en nuestros países y a nivel regional para promover la generación de nuevas formas de trabajo decente, productivo y ambientalmente sostenible (“empleos verdes”).

21. Promoveremos un marco de transición justa que provea trabajo decente para aquellos trabajadores que pudieran verse afectados por las acciones derivadas de los esfuerzos realizados para mitigar el cambio climático.

### **AVANZANDO EN LA CONSTRUCCIÓN DE CONDICIONES MÁS JUSTAS EN EL TRABAJO**

22. Fortaleceremos nuestras acciones y capacidades en los temas centrales de la administración del trabajo para avanzar en la construcción de condiciones más justas en el trabajo.

23. Consideramos que la cooperación y la asistencia técnica en todas sus formas (multilateral, bilateral, etcétera), especialmente OEA y la OIT, constituyen algunas importantes herramientas con que cuentan los Ministerios de Trabajo para respaldar e impulsar el fortalecimiento institucional. Por ello, valoramos y renovamos nuestro compromiso y apoyo con las iniciativas de la OIT y la OEA, destacando particularmente a la de la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL).

24. Continuaremos trabajando con firmeza para asegurar el cumplimiento de nuestras legislaciones laborales nacionales y la vigencia efectiva de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, mediante el fortalecimiento de los sistemas de inspección del trabajo, la capacitación continua y la profesionalización de los

inspectores de trabajo, así como la provisión de recursos y equipos adecuados, entre otros esfuerzos.

25. Nos comprometemos a promover el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas como valor inherente a toda sociedad democrática, propiciando la eliminación de todas las formas de discriminación en las relaciones laborales. Fortaleceremos políticas, programas y proyectos encaminados a prevenir y eliminar la discriminación, el acoso laboral (sexual, psicológico, o de otra índole), la violencia y las brechas salariales que no permiten el acceso a condiciones laborales más justas en el trabajo.
26. Manifestamos nuestro compromiso para avanzar en la construcción de condiciones más justas en el trabajo, promoviendo el fortalecimiento de la perspectiva de género en las políticas laborales y de empleo, la eliminación de la discriminación y la violencia contra las mujeres, y el equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares. Incrementaremos nuestros esfuerzos para eliminar progresivamente la brecha entre hombres y mujeres en el trabajo, removiendo aquellos obstáculos a la igualdad de oportunidades. En este sentido, nos proponemos continuar fortaleciendo el diálogo y la coordinación entre nuestros Ministerios y los Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer, agrupados en la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) de la OEA.
27. Fortaleceremos el rol de la inspección del trabajo y las medidas de seguridad y salud en el trabajo para prevenir y eliminar prácticas de discriminación, acoso laboral (sexual, psicológico o de otra índole), y la violencia contra la mujer y otros segmentos de la población.
28. Fomentaremos acciones que permitan el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar con el fin evitar el deterioro de la calidad de vida de los trabajadores y el incremento de los costos sociales.

29. Asumimos el compromiso de generar políticas que contribuyan a crear oportunidades para el acceso al trabajo decente de todos los grupos en situación de vulnerabilidad, independientemente de su condición social, económica, étnica, racial, étnica, de género o religión.
30. Reconocemos que los trabajadores y las trabajadoras migrantes y sus familias son particularmente vulnerables. Por ello, reafirmamos la importancia de proteger plenamente los derechos humanos de los migrantes, independientemente de su condición migratoria, y la observancia de las leyes laborales aplicables, incluyendo los principios y derechos laborales contenidos en la Declaración de la OIT sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo. Promoveremos esfuerzos, en el ámbito de nuestras competencias, para combatir el tráfico ilícito de migrantes, la trata de personas y el trabajo forzoso.
31. Consideraremos opciones que generen trabajo decente para mitigar los efectos negativos de la emigración de trabajadores calificados. Al mismo tiempo fomentaremos, para mejorar la situación de los trabajadores migrantes y dentro del ámbito de nuestras competencias, medidas encaminadas a crear condiciones de trabajo decentes para el desplazamiento, estadía y retorno digno, ordenado y seguro de los trabajadores migrantes.
32. Promoveremos políticas y programas para erradicar todas las formas de trabajo forzoso, defendiendo los derechos humanos en general y los derechos socio laborales en particular, de todos los grupos vulnerables que sean o pudieran ser víctimas de este flagelo.
33. Impulsaremos estrategias de mejora continua de la Salud y Seguridad en el Trabajo construidas en colaboración con los actores sociales, promoviendo una cultura de prevención de los riesgos en el trabajo para garantizar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.

34. Nos comprometemos a promover el desarrollo e implementación de políticas que faciliten la prevención de toda discriminación en los centros de trabajo basada en el estado real o supuesto respecto a enfermedades transmisibles y no transmisibles, e impulsaremos el acceso al trabajo decente a personas afectadas por estas enfermedades, respetando el derecho de los trabajadores a lugares de trabajo saludables y seguros.
35. Estamos convencidos que el diálogo social y la negociación colectiva, en un contexto de respeto a la libertad sindical son pilares fundamentales de la democracia y la prosperidad de nuestras naciones. Reforzaremos nuestras acciones para impulsar espacios de diálogo social a nivel nacional, regional y hemisférico y trabajaremos para que sean ámbitos inclusivos, abiertos, transparentes y tripartitos. En este sentido, reconocemos que el diálogo social, la concertación tripartita, y el respeto de los principios fundamentales de libertad de asociación y negociación colectiva requieren de actores sociales (trabajadores y empleadores) representativos, protegidos ante prácticas de cualquier naturaleza que impidan o limiten el ejercicio de su autonomía.
36. Promoveremos la ampliación de la cobertura de los sistemas de protección social por medio de una combinación adecuada de esquemas contributivos y no contributivos en atención a las particularidades de cada país. Promoveremos el diseño de políticas y sistemas de protección social sostenibles, adaptados a las realidades de cada uno de nuestros países, y que incluyan medidas activas de empleo. En estos casos, impulsaremos la ampliación de la cobertura basada en pisos de protección social, en atención a lo que define el Pacto Mundial para el Empleo de la OIT.
37. Reconocemos la necesidad de fortalecer las iniciativas de empleo y la protección social para reducir la pobreza en la región. Destacamos la importancia de

continuar apoyando la Red Interamericana de Protección Social (RIPSO) para combatir la pobreza en la región a través de programas sociales implementados por diferentes instituciones de gobierno.

38. Diseñaremos políticas y promoveremos medidas tendientes a la progresiva formalización de la economía informal reconociendo que es un fenómeno heterogéneo y multidimensional. Estas políticas podrían incluir incentivos a la formalización empresarial y sistemas de registro e información que faciliten su formalización (ventanillas únicas), mecanismos de protección social, el mejoramiento de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, sin perjuicio del fortalecimiento de la inspección laboral y de sus facultades sancionatorias.

### **EL FLAGELO DEL TRABAJO INFANTIL: UN OBSTÁCULO PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LAS SOCIEDADES**

39. Reconocemos la necesidad de erradicar el trabajo infantil que constituye una injusticia y un obstáculo para el progreso de nuestras sociedades e impide el desarrollo integral de los niños, niñas y adolescentes. Destacamos que el combate al trabajo infantil requiere de una estrategia de acción multisectorial que exige un rol más activo de los estados para asegurar el cumplimiento efectivo de la legislación sobre edad mínima de trabajar o la de educación obligatoria. También plantea la necesidad de avanzar en transformaciones económicas, sociales y culturales que superen el fenómeno de trabajo infantil y lo eliminen como pretexto de formación.

40. Fortaleceremos la coordinación con las instituciones responsables de la niñez y adolescencia mediante un marco institucional dedicado a la prevención y erradicación del trabajo infantil. En tal sentido, apoyaremos acciones que mejoren los ingresos familiares mediante programas de protección sociales tales como las transferencias económicas condicionadas y similares.

41. Somos conscientes de que sólo es posible eliminar el trabajo infantil con la participación de todos los sectores de la sociedad, especialmente de los trabajadores y empleadores y mediante el establecimiento de iniciativas conjuntas. Asimismo los estados miembros desarrollaremos mecanismos apropiados en las regiones fronterizas y promoveremos el intercambio de experiencias.
42. Recordamos también que los líderes de la región, reunidos en la cuarta y quinta cumbre de las Américas, hicieron un llamado a los ministros de trabajo y otras autoridades sectoriales a adoptar estrategias nacionales coordinadas para prevenir y erradicar las peores formas de trabajo infantil a más tardar en 2020. Asimismo será importante la participación de los ministerios de la región en la próxima conferencia global/ mundial sobre la erradicación del trabajo infantil a realizarse en 2013 en Brasil.

**POR LO TANTO, RESOLVEMOS:**

- A. Poner en marcha un Plan de Acción basado en esta Declaración y en el trabajo realizado por la XVI CIMT y la V Cumbre de las Américas, así como dedicar los recursos necesarios para ese fin.
- B. Establecer dos Grupos de Trabajo, a saber:
- a. Grupo de Trabajo I: “Desarrollo Sustentable con Trabajo Decente para una nueva era de Justicia Social”.
  - b. Grupo de Trabajo II: “Fortalecer los Ministerios de Trabajo para Promover el Trabajo Decente y la Inclusión Social”.
- C. Alentar a los países del Hemisferio a que intensifiquen la cooperación y compartan conocimientos, experiencias y logros en las áreas de empleo, trabajo



y protección social, así como intercambiar las mejores prácticas en la promoción del trabajo decente para todos, en el marco de la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL).

- D. Agradecer la invaluable colaboración de los distintos organismos internacionales, en particular los miembros del Grupo de Trabajo Conjunto de Cumbres: OEA, OIT, OPS, CEPAL, BID, etcétera, los cuales han ocupado un papel central en la promoción del trabajo decente e invitamos a fomentar todo espacio de diálogo regional con estas instituciones.
- E. Agradecer al Consejo Sindical de Asesoramiento Técnico (COSATE) y a la Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATAL), en su carácter de interlocutores constructivos y de órganos consultivos, sus innumerables aportes a la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo.
- F. Agradecer y felicitar a Argentina por su liderazgo y compromiso como Presidente de la XVI CIMT.
- G. Felicitar al gobierno de Canadá por su excelente apoyo a través de los años a la RIAL.
- H. Felicitar a Estados Unidos de Norteamérica, Brasil y Guyana como Autoridades del Grupo de Trabajo 1, así como a República Dominicana, México y Canadá como autoridades del Grupo de Trabajo 2.
- I. Felicitar a la República Dominicana, los Estados Unidos de Norteamérica y la OEA por auspiciar y organizar las Reuniones de los Grupos de Trabajo de la XVI CIMT.

- J. Organizar la XVIII Conferencia Interamericana de Ministros y Ministras de Trabajo de la OEA en 2013.

**Fuente de información:**

[http://www.sedi.oas.org/ddse/espanol/cpo\\_anuncio17cimt.asp](http://www.sedi.oas.org/ddse/espanol/cpo_anuncio17cimt.asp)

[http://sedi.oas.org/ddse/documentos/TRABAJO/17%20CIMT/DEC.1%20ESP%20\(Declaración\).doc](http://sedi.oas.org/ddse/documentos/TRABAJO/17%20CIMT/DEC.1%20ESP%20(Declaración).doc)

### **Declaración Conjunta del B20 y del L20 (OIT)**

El 4 de noviembre de 2011, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) comunicó que en reuniones paralelas a la cumbre del G-20, las organizaciones empresariales de los países del G-20 (B20) y las organizaciones sindicales de los países del G20 (L20) emitieron una declaración conjunta sobre el empleo, la protección social, los principios fundamentales y derechos en el trabajo y la coherencia multilateral. En seguida se presenta el contenido de la Declaración.

### **Declaración Conjunta del B20 y del L20**

El B20 (organizaciones empresariales de los países del G20) y el L20 (organizaciones sindicales de los países del G-20) expresan su profunda preocupación por la gravedad de la situación económica mundial: los trabajadores y las empresas se enfrentan a la inestabilidad del mercado mundial, así como a la agudización del desempleo y la incertidumbre del mercado de trabajo, y las perspectivas económicas no auguran ninguna mejora. Por ello, queremos aprovechar la oportunidad de que los temas sociales figuran en la agenda del G20 para llamar la atención de los Gobiernos sobre algunas cuestiones de capital importancia en las que han desarrollado una visión común. La crisis económica, social y financiera ha creado de hecho un espacio para la discusión de los retos que configuran el mercado de trabajo y la protección social en una perspectiva comparativa entre los países del G20. Creemos que un intercambio adecuado de puntos de vista en el G20 entre los interlocutores sociales y los

Gobiernos puede ayudar a abordar estas cuestiones, y también ayudar a los países no pertenecientes al G20 a desarrollar políticas encaminadas a abordar la situación del empleo en todas sus dimensiones. Instamos al G20 para que conceda prioridad a estos temas con el fin de reducir el desempleo y evitar el riesgo de que una proporción cada vez mayor de la población pierda confianza en la economía global. Con ello, nos hacemos eco de la contribución que la Organización Internacional de Empleadores y la Confederación Sindical Internacional han hecho al debate que actualmente tiene lugar sobre estos mismos temas en la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

## **Empleo**

Tanto el B20 como el L20 reconocen los esfuerzos realizados durante la crisis por muchos Gobiernos para centrar su acción en la protección y el fomento del empleo productivo. Sin embargo, con la disminución del crecimiento en la mayor parte de los países del G20 y el agravamiento del desempleo, ahora debe concederse la prioridad más firme a la creación de un entorno propicio para las empresas y la creación de empleo. Las políticas aplicadas con la coordinación del G20 y por los Líderes del G20 deben ser coherentes con este objetivo central. Con el fin de lograrlo, apoyamos la misión de un Grupo de trabajo del G20 sobre el empleo, en consonancia con las líneas acordadas por los Ministros de Trabajo del G20 en septiembre de 2011.

La situación de la juventud es particularmente alarmante en casi todos los países, tanto desarrollados como en desarrollo. Se requieren medidas urgentes de parte de los Gobiernos y de los interlocutores sociales para proporcionar empleos reales, incluidos los aprendizajes y prácticas profesionales relacionados con las oportunidades de formación que proporcionen cualificaciones, perfeccionen las competencias y conocimientos relacionados con el trabajo y mejoren la empleabilidad. Hacemos un llamamiento al G20 para que haga de la situación del empleo juvenil su prioridad, y estamos dispuestos a contribuir a ello. Objetivos tales como el empleo juvenil, el

espíritu empresarial, hacer verdes los puestos de trabajo y la lucha contra la economía informal podrían ser temas comunes que el G20 esté dispuesto a considerar con sus homólogos.

### **Protección social**

Los representantes de las empresas y de los trabajadores tienen un interés común en la creación o el fortalecimiento de la protección social sobre la base de sólidos principios comunes. El debate sobre el piso de protección social en la Oficina Internacional del Trabajo en 2011 ha demostrado que existe un acuerdo sobre esos principios.

El B20 y el L20 llaman la atención de los Gobiernos reunidos en Cannes, los 3 y 4 de noviembre de 2011, sobre los elementos clave que pueden dar relevancia a los pisos de protección social definidos a nivel nacional en todos los países. Para ello ha de incluirse la planificación con el fin de asegurar la financiación sostenible de los pisos de protección social a nivel nacional, la ayuda que las organizaciones internacionales pueden aportar para la creación de las capacidades necesarias a su aplicación, el papel de la ayuda internacional en el establecimiento de pisos de protección social donde no existen, las ventajas de sacar conclusiones a partir de la experiencia de países que han definido redes de protección social sostenibles, la introducción de incentivos para promover la formalización de la economía y del empleo, la importancia de un enfoque de la protección social tanto demográfico como basado en los derechos y la necesidad de diseñar los pisos de protección social preferentemente después de consultar a los interlocutores sociales.

### **Principios y derechos fundamentales en el trabajo**

La aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo es responsabilidad de los Gobiernos. Existen varios instrumentos de la OIT para

conseguir mejoras concretas, incluida la Declaración de 1998 de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento.

En cuanto al B20 y al L20, contribuiremos a los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, adoptados por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU el pasado mes de junio, y reconocemos la pertinencia y utilidad de otros instrumentos internacionales sobre las empresas multinacionales, como la Declaración Tripartita de Principios de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social. La Declaración de la OIT no sólo se refiere a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, también aborda cuestiones tales como la promoción del empleo, la seguridad y la salud, las condiciones de trabajo y la formación. Por este motivo, deseamos volver a insistir en su importancia y en que apoyaremos su promoción a través de nuestros respectivos mandantes en el G20 como un medio importante para crear confianza en las acciones de las empresas y para tratar de obtener resultados concretos en términos de competitividad y en favor de las personas.

### **Coherencia de las medidas en el sistema multilateral**

En los últimos años, algunas organizaciones internacionales, incluidos la OIT, el Fondo Monetario Internacional, la Organización Mundial de la Salud y el Banco Mundial, han incrementado su cooperación e investigación conjunta en ámbitos que a veces se superponen. Han participado en varios proyectos conjuntos estructurados sobre el terreno. No podemos sino aprobar estos esfuerzos para vincular sus acciones y medidas, y para lograr resultados más eficaces.

El B20 y el L20 consideran que, además de acuerdos de cooperación firmados entre la Oficina Internacional del Trabajo y otras organizaciones, debe fomentarse el trabajo concreto entre estos órganos, por ejemplo, en proyectos piloto conjuntos en los que participen voluntariamente los países más afectados por la crisis, o sobre temas particulares, tales como el empleo juvenil y los pisos de protección social. La

cooperación con la OIT tiene la ventaja adicional de permitir la contribución de los interlocutores sociales, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución de la Organización.

**Fuente de información:**

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms\\_166732.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_166732.pdf)

Para conocer la fecha de publicación visite:

[http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/multilateral-system/g20/WCMS\\_166732/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/multilateral-system/g20/WCMS_166732/lang-es/index.htm)

**América Latina: más mujeres tienen empleo pero no facilidades para balancear demandas del hogar (BM)**

El 24 de octubre de 2011, el Banco Mundial publicó el informe *Trabajo y familia: mujeres de América Latina y el Caribe en busca de un nuevo equilibrio*<sup>5</sup>, en el cual se asevera que más de 70 millones de mujeres ingresaron al mercado laboral regional desde 1980. A continuación se presenta el comunicado de prensa.

Adela Maldonado, de 42 años, corta papas y muslos de pollo en tiritas tan delgadas como sus hábiles dedos mientras prepara un enorme guiso para cientos de niños, incluyendo a su hija, en una escuela de un pequeño poblado a las afueras de Barranquilla, Colombia. Mientras tanto, a unos mil kilómetros de distancia, Lina María Castaño, de 30, manda un mensaje de correo electrónico desde su BlackBerry al director ejecutivo de una de las empresas más importantes de Colombia, inmediatamente después su pulgar aprieta el botón de llamadas para hacer los arreglos necesarios para recoger a su hija de cinco en la escuela.

Separadas físicamente por la abrupta geografía del vasto territorio colombiano y por su formación profesional —una es cocinera, la otra Vicepresidenta de la Cámara de Comercio de Bogotá— las dos mujeres comparten su pertenencia a una nueva

---

<sup>5</sup> [http://siteresources.worldbank.org/LACEXT/Resources/informe\\_genero\\_LACDEF.pdf](http://siteresources.worldbank.org/LACEXT/Resources/informe_genero_LACDEF.pdf)

generación de mujeres trabajadoras que se han beneficiado de años de progreso en términos de acortar la brecha de género de América Latina. También comparten la lucha por equilibrar trabajo y vida familiar.

En décadas recientes, las mujeres de la región han avanzado a pasos agigantados en cuanto a participación laboral, acceso a la educación y salud, superando incluso a los hombres en muchos indicadores y posicionándose muy por encima de otras regiones en el mundo, según indica un nuevo informe sobre género en América Latina. Al mismo tiempo, indica el informe, enfrentan nuevos desafíos a la hora de progresar de la mano como madres y como mujeres trabajadoras.

En el informe: *Trabajo y familia: mujeres de América Latina y el Caribe en busca de un nuevo equilibrio* se asevera que más de 70 millones de mujeres ingresaron al mercado laboral regional desde 1980, marcando un crecimiento sin precedentes de la participación femenina en el mercado laboral. Hace tres décadas, solo el 36% de las mujeres en edad de trabajar formaban parte del mercado laboral. Desde entonces, la participación femenina en América Latina y el Caribe creció más rápido que en cualquier otra región del mundo. Estos resultados están estrechamente relacionados con el hecho que las mujeres han alcanzado enormes éxitos educativos, superando a los hombres en un número de indicadores. Hoy en día es más probable que las jóvenes cursen la escuela secundaria o la educación superior que los varones, y también tienen más probabilidades de terminar ambas.

Sin embargo, a medida que la brecha entre ambos se cierra, surgen nuevos desafíos, indica el informe. La primera generación de políticas de género abordó las disparidades, asegurando un acceso igualitario a los servicios, desde la educación a la salud. Sin embargo, se necesita un nuevo conjunto de políticas para ayudar a las mujeres a balancear las demandas impuestas por el trabajo y la vida familiar, dicen los expertos.

Curiosamente, estos avances en la agenda de género implican nuevos desafíos para los diseñadores de políticas, particularmente la demanda de flexibilidad no satisfecha por parte de aquellas mujeres que intentan equilibrar su vida laboral y familiar”, asevera la autora del informe, la economista del Banco Mundial Laura Chioda. “Ya sea la prestación de servicios de guardería o la formalización de arreglos de tiempo parcial en el mercado laboral, las políticas que permiten una mayor flexibilidad en el trabajo han demostrado que sirven para mejorar la calidad de la participación femenina en la fuerza laboral”, agregó.

Para Lina María, la solución fue un cronograma de trabajo flexible que le permite pasar más tiempo con su hija. Adela, por otro lado, ha tenido la suerte de conseguir un trabajo en la escuela de su hijo, por lo que puede atender su función como madre y proveedor al mismo tiempo. Pero estos arreglos son informales y no establecidos, por lo que dejan afuera a un buen número de mujeres que deben hacer malabarismos para atender las demandas de su vida profesional y familiar, ya sea haciendo sacrificios como aceptar un menor sueldo o trabajar en el mercado informal.

La evidencia que se ofrece en el informe apunta a que las mujeres de América Latina se enfrentan a un desafío cada vez más complejo que incluye equilibrar diferentes papeles, identidades y aspiraciones. Muchas ven el ingreso al mercado laboral como una oportunidad de hacer carrera en lugar de una simple fuente de ingreso, algo que no necesariamente implica abandonar su deseo de casarse, tener hijos y una familia.

Estos temas deben convertirse en el centro de atención a la hora de diseñar políticas, sostiene el informe.

“Una legislación que reconozca las presiones sobre la maternidad y en general sobre la disponibilidad de tiempo en los hogares puede derivar en importantes resultados al permitirles a las mujeres cumplir con su identidad como mujeres y trabajadoras,



elevando la calidad de su participación económica, aumentando de esa manera su bienestar, así como el del hogar como un todo,” severa Chioda.

La mayor participación profesional de las mujeres en una sociedad también deriva en una mayor participación en la política formal, incluyendo puestos de alto rango. La participación de las mujeres en las bancas parlamentarias de América Latina actualmente llega a 24%, la más alta del mundo y marginalmente por encima de los países de alto ingreso de la OCDE (23 por ciento).

Mientras que la participación de las mujeres en el sistema legislativo aumenta, su distribución sigue siendo desigual de acuerdo con el país: alrededor de 10% en Belice, Panamá, Brasil y Surinam, pero más de 30% en Argentina, Costa Rica, Ecuador y Guyana.

“Las mujeres latinoamericanas han avanzado mucho en poco tiempo, con un mayor acceso a la salud, educación y empleo,” asegura la Secretaria General Adjunta de la ONU y Directora Ejecutiva de ONU Mujer, Michelle Bachelet. “Ahora debemos consolidar los logros y reducir las desigualdades, abordar la doble carga del trabajo no remunerado en las mujeres, y aumentar la participación política y el liderazgo de las mujeres. La ONU Mujer está comprometida con esto.” Bachelet fue Presidente de Chile de 2006 a 2010.

A través del informe se insta a evitar conclusiones y miradas simplistas respecto a los temas de género en América Latina, llamando a una mejor comprensión de los procesos de toma de decisiones por parte de las mujeres para mejorar el diseño y eficacia de las políticas.

“En vista de los impresionantes logros regionales en las últimas cuatro décadas, sería tentador poder concluir que estos avances en acceso se traducen de manera mecánica

en avances en el mercado laboral, o que a partir de esta tendencia podemos inferir sin equivocaciones un mejor bienestar,” se asevera en el informe.

Los legisladores deben asegurarse de que la próxima vez, mujeres como Adela y Lina María no quedan a la suerte de las circunstancias para conseguir el sueño de tener un buen trabajo y felicidad familiar.

**Fuente de información:**

<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/BANCOMUNDIAL/EXTSPPAISES/LACINSPANISHEXT/0..contentMDK:23032242~pagePK:146736~piPK:146830~theSitePK:489669,00.html>

Para ver el documento completo:

[http://siteresources.worldbank.org/LACEXT/Resources/informe\\_genero\\_LACDEF.pdf](http://siteresources.worldbank.org/LACEXT/Resources/informe_genero_LACDEF.pdf)

Para tener acceso a información relacionada visite:

<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/BANCOMUNDIAL/NEWSSPANISH/0..contentMDK:23032222~pagePK:64257043~piPK:437376~theSitePK:1074568,00.html>

### **Mujeres de América Latina y el Caribe en busca de un nuevo equilibrio (BM)**

El 25 de octubre de 2011, el Banco Mundial (BM) presentó un nuevo documento, con la participación de la líder de ONU Mujeres, el cual aporta información sobre cómo responder a una nueva realidad de género. A continuación se presenta el comunicado de prensa.

En muchos aspectos, la brecha de género en América Latina y el Caribe (ALC) se ha cerrado. Hoy en día, la cantidad de mujeres de la región en escuelas y universidades es mayor que la de los hombres. Desde 1980, casi 70 millones de mujeres se han incorporado al mercado de trabajo asegurando que haya hoy más mujeres trabajando fuera del hogar que solo en él, y que el porcentaje de mujeres solteras con trabajo sea tan alto como el de hombres solteros.

“La región está dando pasos importantes hacia una mayor equidad social, con avances significativos en la reducción de la pobreza. También estamos presenciando una

reducción de las disparidades de género”, asevera la Vicepresidenta de Banco Mundial para América Latina y el Caribe. “Estamos contentos de ver que el enfoque en mejorar la situación de la mujer está dando sus frutos”.

Según el nuevo estudio: *Trabajo y familia: Mujeres de América Latina y el Caribe en busca de un nuevo equilibrio*, las tasas de mortalidad materna han disminuido de forma continua en la región desde la década de 1980. De hecho, los países más afectados han visto el mayor avance, con tasas de mortalidad reducidas en 40% en el Caribe y en 70% en la región andina. Las tasas de fecundidad latinoamericanas son ahora tan bajas como los de naciones industrializadas.

Con excepción de las poblaciones indígenas, las niñas ahora superan a los chicos en la educación, según el estudio presentado en la sede de ONU Mujeres en Nueva York. Tasas de matrícula femenina desde la primaria hasta la educación terciaria han aumentado hasta el punto de cerrar o incluso revertir la brecha de género. En el mercado laboral, dicha brecha se ha reducido más rápido que en cualquier otra región del mundo en desarrollo. En la mayoría de los países de ALC la tasa de mujeres trabajadoras se ha duplicado desde la década de 1960 y se ha triplicado en Brasil.

Este compromiso profesional ampliado de las mujeres en la sociedad latinoamericana también se ha traducido en una mayor participación en la política formal, con la proporción de escaños parlamentarios ocupados por mujeres en la región en casi 24%, la más alta entre todas las regiones del mundo.

El espectacular aumento de mujeres trabajadoras ha traído un nivel de igualdad financiera y social entre hombres y mujeres inimaginable décadas atrás. Sin embargo, el aumento de acceso al trabajo y la independencia económica no se traducen automáticamente en mayor bienestar. El nuevo estudio sugiere evitar tales conclusiones simplistas, e insta a una comprensión matizada de las diferencias que persisten y que requieren un nuevo enfoque en las cuestiones de género.

“La mujer latinoamericana ha recorrido un largo camino en un tiempo relativamente corto, con un mayor acceso a la salud, la educación y el empleo”, asegura la Sub-Secretaria General de las Naciones Unidas y Directora Ejecutiva de la Mujer, Michelle Bachelet, durante la presentación del documento. “Ahora tenemos que consolidar los logros y reducir las desigualdades, frente a la doble carga del trabajo no remunerado de las mujeres, y aumentar la participación política de las mujeres y su liderazgo. ONU Mujeres está comprometida con ello,” agregó quien fuera Presidente de Chile entre 2006 y 2010.

La búsqueda por alcanzar un equilibrio entre la vida y el trabajo refleja la tensión que comúnmente se conoce como “la culpa de las madres.” En América Latina y el Caribe, los hombres y las mujeres tienden a creer aún que los niños pequeños están propensos a sufrir si sus madres trabajan. Sin embargo, cada vez más, mujeres y hombres en la región también creen que la identidad de las mujeres va más allá de su función de ama de casa. Esta aparente contradicción representa la tensión entre las funciones y las identidades que las mujeres ahora tratan de conciliar.

Como se discute en el informe, en algunos casos, las dinámicas del hogar pueden producir asignaciones eficientes de recursos, en que ambos cónyuges ganan con la cooperación. En otros casos, las interacciones del hogar pueden ser mucho menos eficientes y llevar a resultados destructivos, incluidos los casos extremos de violencia doméstica. Comprender las condiciones que afectan a las posiciones de negociación, es por ende crucial en la realidad actual.

Interacciones del hogar rara vez se explotan en el diseño de políticas. Una notable excepción son los programas de transferencias condicionadas de dinero en efectivo, creados en América Latina, que favorecen a las mujeres como las destinatarias de pequeñas sumas de dinero entregadas a cambio de mantener a los niños en la escuela y bajo revisiones médicas regulares. Estos programas están diseñados en la

presunción de que el dinero en manos de las mujeres se gasta de manera diferente y beneficia a los niños más.

“La política de género en la región está en un momento crucial”, expresó el Economista Jefe del Banco Mundial para América Latina y el Caribe. “Las pruebas y los análisis presentados en este estudio indican que las mujeres en la región enfrentan cada vez más al complejo desafío de equilibrar distintas funciones, identidades y aspiraciones. Estas complejidades tienen que ser llevadas al corazón del diseño de políticas, con un mayor énfasis en la equidad que la igualdad”.

El estudio evidencia, por ejemplo, las demandas de las mujeres de una mayor flexibilidad. Hoy, lamentablemente, las instituciones formales del mercado de trabajo siguen siendo insensibles a estas necesidades, dejando a las mujeres en la región con la única opción del empleo informal —sin protecciones laborales básicas y sin el potencial de crecimiento profesional— pero con la flexibilidad laboral que facilita equilibrar las responsabilidades familiares.

Esto pone en relieve el valor de políticas que ayuden a las mujeres a encontrar un equilibrio entre demandas competitivas, a través de contratos de trabajo que permitan horarios flexibles, incluidos los de tiempo parcial, o normas que mejor protejan las uniones informales de pareja. Una legislación que reconoce las presiones de la maternidad en el mundo de hoy puede rendir importantes frutos al permitir a las mujeres cumplir con su identidad como madres y trabajadoras, mejorando la calidad de su participación económica, aumentando su bienestar y el de toda la familia.

**Fuente de información:**

<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/BANCOMUNDIAL/NEWSSPANISH/0,,contentMDK:23032222~menuPK:1074627~pagePK:34370~piPK:34424~theSitePK:1074568,00.html>

## **Avance de Igualdad de Género en el marco del Trabajo Decente (OEA)**

El 31 de octubre de 2011, en el marco de la XVII Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT), la Organización de Estados Americanos (OEA) publicó el Resumen Ejecutivo del estudio: *Avance de Igualdad de Género en el marco del Trabajo Decente*. En lo que sigue, se detalla el contenido del documento de la OEA.

### **Resumen Ejecutivo**

Durante las últimas décadas, en América Latina y el Caribe, se han producido avances en la situación de la mujer en el mercado de trabajo, que se expresan en disminuciones de las brechas entre hombres y mujeres en la participación laboral, salarial. También es posible observar un mercado menos segregado por género. Asimismo, por parte de los gobiernos se ha prestado una atención especial a temas tales como las migraciones, las cuales tienen un fuerte componente femenino; el acoso laboral, del cual son víctimas mayoritariamente las trabajadoras y que ha sido tratado desde las legislaciones de varios países, como también se encuentran diferentes iniciativas sobre la regulación del empleo doméstico en la región. Éstos son pasos importantes en los cuales la labor de los Ministerios de Trabajo y los Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer de las Américas, junto a las organizaciones de mujeres, han tenido una función fundamental mediante medidas orientadas a la integración del enfoque de igualdad de género en algunas áreas más sensibles y visibles de discriminación en el mercado laboral.

Al observar la economía de la región se aprecia que a pesar de la situación crítica experimentada por la economía global, en América Latina y el Caribe se ha registrado una recuperación del empleo en la mayoría de los países. Sin embargo, también es posible afirmar que la crisis ha tenido un impacto desigual en las mujeres y los hombres, confirmando que una de las dimensiones de las desigualdades económicas y sociales en la región es aquella con base en la construcción de género. De allí la

importancia de prever el impacto de las políticas económicas para la recuperación desde un análisis de género que permita conocer las consecuencias diferenciadas sobre hombres y mujeres, de modo de proyectar políticas que tanto en su diseño como en su evaluación incorporen la dimensión de género.

## **I. La Inserción de la mujer en el mercado laboral**

La participación femenina en el mercado laboral signada por la persistencia de mayores tasas de desempleo femenino, por el subempleo, la inestabilidad y precariedad laboral, la falta de cobertura de la seguridad social y los bajos ingresos, así como su mayor carga de trabajo global, son factores de desigualdad y, por tanto, de mayor vulnerabilidad.

Las mujeres irrumpieron en el mercado de trabajo desde la década de los años 80 en búsqueda de su autonomía económica, incorporación que ha sido creciente y ha mostrado características de permanencia. Desde familias formadas por un jefe de hogar proveedor y una esposa a cargo de las actividades de cuidado del hogar, niños y otras personas dependientes, se comenzó a dar paso a una acelerada transición a familias en que ambos cónyuges son proveedores de ingresos provenientes del trabajo. Por otra parte, se verifica un aumento importante y creciente de familias monoparentales, lideradas generalmente por mujeres como únicas proveedoras de los recursos —tanto materiales como de cuidado— para el hogar.

No obstante, esta incursión femenina en el ámbito del trabajo fuera del hogar, no ha ido acompañada por un cambio sustantivo en la redistribución de las funciones al interior de los hogares, y tampoco se ha observado un aumento significativo en la provisión de servicios públicos de cuidado como un apoyo a las mujeres que han decidido trabajar remuneradamente. En general, el trabajo reproductivo sigue siendo una responsabilidad prioritariamente femenina, independientemente de su nivel de participación en el trabajo remunerado, lo que ha puesto en tensión el modelo

tradicional trabajo/familia con su consiguiente impacto en la pobreza y la desigualdad de género.

## **II. Principales brechas de género en el ámbito laboral**

### **1. La pobreza sigue afectando más a las mujeres**

La pobreza afecta a hombres y mujeres en la región; sin embargo desde una mirada de género se evidencia que la situación de pobreza de unos y otras, sus carencias y los obstáculos que enfrentan para salir de ella, son de distinta naturaleza. De la misma manera, la exposición y el riesgo a caer y permanecer en situación de pobreza para las mujeres es más alta que la de los hombres en todos los países de la región.

### **2. Las mujeres tienen una mayor carga global de trabajo**

Las encuestas sobre uso del tiempo que se han comenzado a aplicar en la región han permitido conocer las cifras que hasta un par de décadas atrás eran solo percepciones provenientes de la experiencia cotidiana de las mujeres. Actualmente, el trabajo no remunerado ha adquirido visibilidad estadística, ya existen datos disponibles de un buen número de países que muestran que las mujeres tienen jornadas diarias más largas que las de los hombres, ya que a las responsabilidades de cuidado y del trabajo doméstico no remunerado asignadas a ellas tradicionalmente, se suma el trabajo remunerado.

### **3. A pesar de la reducción registrada en los últimos años, persiste la brecha de participación laboral**

Este fenómeno ha sido producto del crecimiento sostenido de la tasa femenina de participación y de una disminución leve de la masculina, lo cual ha dado como resultado una disminución de la brecha de participación (1.3 puntos porcentuales). Sin embargo, las cifras disponibles sobre la inserción laboral femenina de la región



muestran la persistencia de claras diferencias por sexo en las tasas de actividad, empleo y desempleo.

#### **4. Las mujeres siguen presentando tasas de desempleo más altas que las de los hombres**

En el mantenimiento de esta brecha inciden una serie de factores, tales como la persistencia de prejuicios entre los empleadores en relación a que las mujeres, por su condición de madres, resultan más caras por su posibilidad de embarazarse y tener más ausencias al trabajo por su responsabilidad en el cuidado de los miembros del hogar. También incide la menor cantidad de ocupaciones a que las mujeres optan, generalmente en aquellos sectores “feminizados” del mercado laboral que concentra la mayoría de la fuerza de trabajo femenina.

#### **5. Una de las formas más frecuentes de inserción de las mujeres en el mercado de trabajo es en el sector informal de la economía**

Las mujeres están sobrerrepresentadas en la economía informal, tendencia que se muestra creciente. Entre 2008 y 2010, el empleo informal masculino subió ligeramente de 50.1 a 50.9%, en tanto que para las mujeres esta alza ha sido más significativa. Al interior del sector informal, se reproducen las mismas brechas de género que se observan en el trabajo formal. Los hombres empleadores casi triplican a las mujeres de esta misma categoría. Por su parte, los trabajadores familiares muestran la tendencia opuesta.

#### **6. Las mujeres tienen menor acceso a la seguridad social**

Gran parte de la fuerza de trabajo femenina se ubica preferentemente en las ocupaciones por cuenta propia de baja productividad o en el servicio doméstico de los hogares, donde nueve de cada diez ocupados carecen de acceso a la seguridad social.

## **7. Las mujeres están sobrerrepresentadas en los sectores económicos de menor productividad, status e ingreso**

La segregación del mercado laboral se expresa en que las mujeres ocupan principalmente puestos de menor jerarquía y se concentran en un número de sectores y profesiones mucho más limitado que los hombres. Este tipo de segregación en gran medida está condicionada por las opciones elegidas en los sistemas de educación y formación profesional, en las cuales influyen, por una parte, los estereotipos de género y los prejuicios dentro y fuera del mercado de trabajo en relación con las supuestas habilidades, preferencias y características de los trabajos “apropiados” para las mujeres y los hombres.

## **8. El trabajo doméstico remunerado representa parte importante de la fuerza laboral femenina**

En América Latina el trabajo doméstico representa el 15.8% del empleo femenino (OIT). Este tipo de trabajo es una actividad realizada casi en su totalidad por mujeres, en su mayoría migrantes, indígenas, afrodescendientes, con baja escolaridad; es considerado un trabajo “típicamente femenino” y, en tanto tal, es un trabajo desvalorizado y subestimado. Las trabajadoras domésticas suelen ser discriminadas por la legislación, debido a que la mayoría de los Códigos de Trabajo tienen un régimen especial aplicable al trabajo doméstico, que por lo general establece jornadas laborales más largas, menores tiempos de descanso y salarios inferiores al del resto de los trabajadores.

## **9. La discriminación salarial de las mujeres persiste**

En la actualidad, el ingreso laboral de las mujeres representa entre 90 y 60% del ingreso medio de los hombres. Pero es importante remarcar que en los últimos años se ha observado que en diferentes países de la región se ha establecido la obligación de los empleadores de no discriminar por razón de sexo y de respetar el principio de

igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que desempeñan una misma función.

#### **10. Se observa un aumento sostenido de los hogares encabezados por mujeres**

El alto porcentaje de hogares con una jefa de hogar mujer en la región acrecienta los niveles de pobreza de sus familias que disponen generalmente de un solo ingreso para satisfacer sus necesidades, el cual suele ser bajo por la discriminación salarial hacia la mujer. Al mismo tiempo, enfrentan dificultades en la combinación de sus roles de proveedoras y mantenedoras de la reproducción del hogar que no siempre pueden conjugarse positivamente.

#### **11. La participación femenina en la negociación colectiva sigue siendo baja**

La escasa participación de las trabajadoras en las diferentes instancias de negociación sigue siendo escasa lo cual no se condice con el aumento de su participación laboral, a pesar de ser un importante instrumento para reforzar el cumplimiento de los derechos y lograr avances hacia la igualdad de género.

#### **12. Las migraciones se han feminizado**

La migración femenina constituye más de la mitad de quienes migran por razones laborales y una parte significativa de ellas se desempeñan como empleadas domésticas en los países de destino, lo que demuestra el nexo existente entre las migraciones y el empleo doméstico en la región.

### **III. Avances en el marco del sistema interamericano**

Los Ministros y Ministras de Trabajo de la región, agrupados en la XII CIMT en Ottawa, Canadá en 2001, asumieron por primera vez el compromiso a nivel

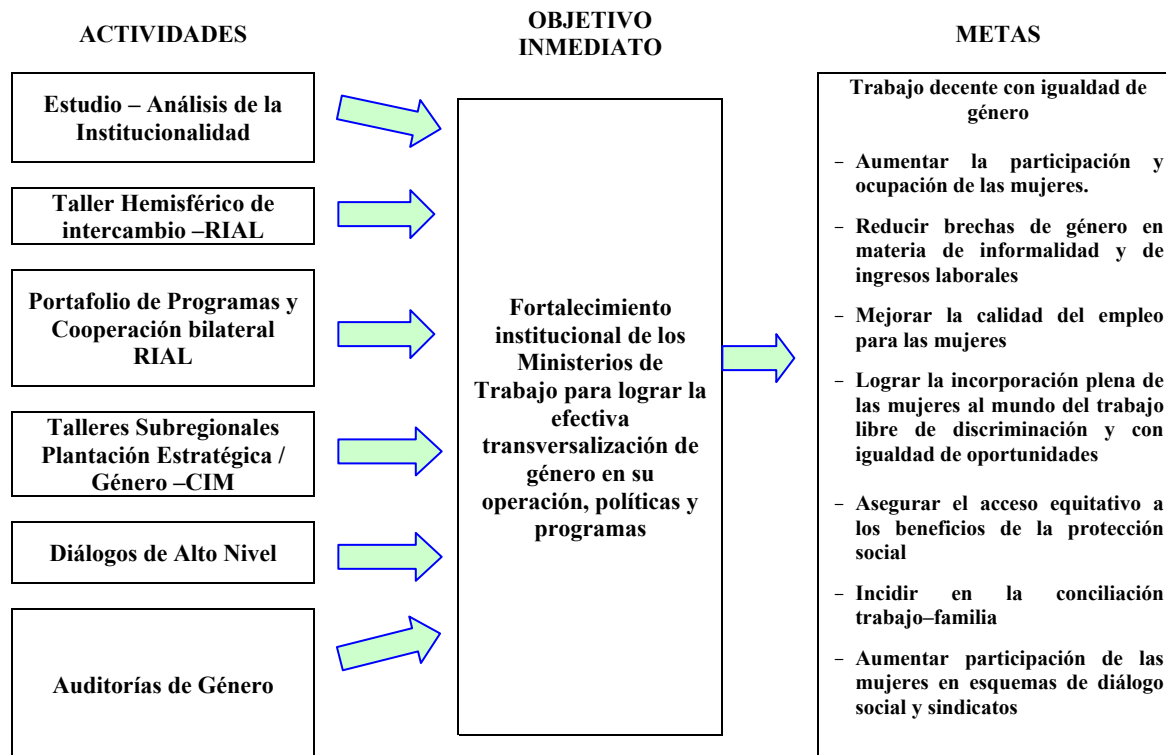
hemisférico de integrar una perspectiva de género en el diseño y aplicación de las políticas laborales y promover la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo. Este compromiso se vio impulsado en el año 2000 por la aprobación por parte de la Asamblea General de la OEA del Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (PIA) elaborado en el seno de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM).

Avanzando en ese compromiso, en 2007 las autoridades laborales en la XV CIMT en Puerto España, Trinidad y Tobago, aprobaron una serie de Líneas Estratégicas que contemplaban acciones en materia de capacitación, análisis y cooperación con el objetivo de fortalecer institucionalmente a los Ministerios de Trabajo para lograr la efectiva transversalización de género en su operación, políticas y programas. Estas acciones se emprendieron desde la OEA, en coordinación con la CIM y la OIT y utilizando los mecanismos de cooperación hemisférica desarrollados por la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL).

Las metas establecidas en las Líneas Estratégicas de la XV CIMT en 2007, incorporan mandatos del PIA y además son congruentes con los compromisos emanados en las Conferencias Regionales de la Mujer de América Latina y el Caribe, en particular contenidos en el Consenso de Quito (2007) y el Consenso de Brasilia (2010).

En el marco de la XVII CIMT, a realizarse a fines de octubre 2011 en San Salvador, se marca un hito con la realización del primer diálogo a nivel hemisférico entre los Ministros y Ministras de Trabajo y sus pares en los Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer. Este espacio contribuirá no solo a la reflexión y a compartir experiencias y perspectivas, sino a refrendar compromisos al más alto nivel para avanzar hacia condiciones más justas e igualitarias en el trabajo.

## TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN LA CIMT



FUENTE: OEA, 2007: *Igualdad de Género para el Trabajo Decente. Propuestas para la transversalización de género en las políticas laborales y de empleo en el marco de la CIMT*. OEA. Departamento de Desarrollo Social y Empleo.

### IV. Recomendaciones y propuestas de política y estrategias

Con el fin de seguir avanzando hacia la construcción de condiciones más justas de trabajo es preciso tomar en cuenta que las políticas laborales y de empleo no son neutrales al género, sino que generan impactos diferenciados sobre mujeres y hombres.

En la región, ya se ha demostrado que la intervención desde el Estado ha sido de primera importancia, al crear políticas disponibles para la gran masa de trabajadoras y trabajadores que tienen como objetivo lograr la igualdad de género. Se encuentran experiencias muy auspiciosas que constituyen buenas prácticas a ser incorporadas por otros países. Estas intervenciones desde las políticas públicas demuestran que se

puede romper el círculo perverso por el cual las mujeres más pobres no pueden trabajar porque no tienen acceso a los servicios de cuidado y permanecen en la pobreza porque no pueden trabajar.

Entre las propuestas de políticas y estrategias para la reducción de las brechas de género y la generación de nuevas oportunidades de trabajo decente para las mujeres en la región destacan aquellas dirigidas al fortalecimiento institucional de los Ministerios de Trabajo de las Américas para lograr una efectiva institucionalización y transversalización de la perspectiva de género que promueva una cultura institucional con igualdad de género en los Ministerios de Trabajo.

En relación con el combate contra la pobreza se hace necesaria la definición de estrategias apropiadas para lograr un trabajo decente que considere que los procesos que conducen a la pobreza son diferentes para los hombres y para las mujeres, por lo cual, es imprescindible conocerlos y entenderlos para desarrollar estrategias adecuadas, entre las cuales la promoción del empleo decente tiene un papel central.

En relación con las discriminaciones de género en el mercado laboral, se considera imprescindible formular políticas para el mercado de trabajo sensibles al género que tengan como objetivo la ampliación de sus opciones ocupacionales, la adquisición de habilidades y la formación profesional, la extensión de la protección social y la promoción del diálogo social.

En cuanto a la conciliación entre el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares, es fundamental aplicar un enfoque integrado centrado en la corresponsabilidad social, de modo de marcar las fronteras de intervención del Estado, el mercado y las familias, asignándole al Estado un rol más proactivo en la creación de las facilidades para que hombres y mujeres puedan desarrollar en armonía un trabajo productivo, con la certeza de que su familia está siendo atendida con estándares de calidad aceptables, sin que signifique un gasto excesivo para ellos, ni un

agotamiento de uno o de ambos de los trabajadores, con el consiguiente deterioro en su salud.

Los gobiernos y los organismos internacionales deben considerar dicha situación, además de que es sabido que atender la equidad de género contribuye a la eficacia y la eficiencia en el logro de los objetivos de política planteados.

**A. Propuestas para el Fortalecimiento Institucional de los Ministerios de Trabajo de las Américas para lograr una efectiva institucionalización y transversalización de la perspectiva de género:**

1. Promover una cultura institucional con igualdad de género en los Ministerios de Trabajo.
2. Crear o fortalecer la unidad especializada de género en los Ministerios de Trabajo al más alto nivel institucional, con incidencia en la toma de decisiones sobre la formulación de las políticas laborales y de empleo, programas y proyectos de la institución.
3. Generar y fortalecer la coordinación interministerial e intersectorial para la transversalización de la perspectiva de género en las políticas laborales, con los diversos actores involucrados en la formulación y ejecución de políticas, programas y proyectos laborales y de empleo.

**B. Propuestas para avanzar en la construcción del trabajo decente**

1. En relación con la pobreza:
  - a) Integrar la perspectiva de igualdad de género y de derechos, en el análisis, diseño y medición de las políticas laborales y de creación de empleo dirigidas a la superación de la pobreza.

- b) Proponer en las políticas dirigidas a la superación de la pobreza, actividades formales y sustentables para las mujeres, de generación de ingresos vinculadas al mercado.
  - c) Revisar el impacto de los programas de transferencias condicionadas sobre la carga total de trabajo de las mujeres y acompañarlos de mayores oportunidades de capacitación y empleo para las mujeres.
  - d) Impulsar y respaldar la producción de datos desagregados por sexo sobre el empleo en los distintos sectores para evaluar el impacto de género de las políticas laborales y de empleo.
  - e) Desarrollar un intercambio más profundo de mejores prácticas en la región para la formulación de políticas laborales y de creación de empleo con enfoque de género, dirigidas a la superación de la pobreza.
2. En relación con las discriminaciones de género en el mercado laboral:
- a) Adoptar una política nacional sobre igualdad en materia de empleo con participación de trabajadores (as) y empleadores (as), que incluya medidas para garantizar la aplicación de legislación y políticas de igualdad de género y mecanismos de seguimiento y evaluación periódicamente establecidos.
  - b) Desarrollar políticas activas de mercado laboral y empleo productivo que consideren la especificidad y necesidades de las mujeres a fin de estimular su participación laboral.
  - c) Garantizar la igualdad de acceso a la formación y a la adquisición de nuevas calificaciones para romper la segregación ocupacional de género y capacitar a las mujeres para que se beneficien de las nuevas tecnologías.



- d) Eliminar la discriminación de género en la aplicación de los principios básicos de la seguridad social.
- e) Igualar las condiciones y los derechos laborales del trabajo doméstico al de los demás trabajos remunerados de conformidad con el Convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, recientemente adoptado por la OIT, y las normas internacionales en materia de derechos de las mujeres.
- f) Garantizar igual remuneración por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres y entre las propias mujeres, de conformidad con los convenios internacionales ratificados, en particular los convenios 100, y 111 de la OIT y las normas internacionales en materia de derechos de las mujeres.
- g) Promover en el sector empresarial, la aplicación del principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres apelando a la responsabilidad social empresarial.
- h) Desarrollar medidas para prevenir, suprimir y sancionar el acoso sexual y otras formas de violencia en el trabajo.
- i) Promover la afiliación a las organizaciones de trabajadores a quienes trabajan en la economía informal, trabajadores/as domésticos/as y migrantes.
- j) Promover el aumento de la participación de las trabajadoras en las estructuras del diálogo social (sindicatos, empleadores y sus asociaciones), a fin de que incorporen en esta instancia, cuestiones como la discriminación sexual, la igualdad de remuneración, las responsabilidades del trabajo y de la familia.

- k) Profundizar el intercambio de mejores prácticas sobre la inclusión de temas de género en el diálogo social y la negociación colectiva, de manera que sirvan como herramientas a otras mujeres en estos procesos.
  - l) Recopilar información y estadísticas adecuadas para dar a conocer la dimensión y la naturaleza de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en el mercado laboral y el acceso al trabajo decente.
3. En relación con la conciliación entre el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares:
- a) Promover la ratificación y aplicación del Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.
  - b) Promover normativas que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar para trabajadores mujeres y hombres con responsabilidades familiares, como el establecimiento o ampliación de las licencias parentales, a fin de contribuir a la distribución de las tareas de cuidado entre hombres y mujeres.
  - c) Impulsar y regular políticas que permitan tanto a hombres como mujeres, arreglos flexibles en sus unidades de trabajo asegurando que no deriven en factores de precarización del empleo ni de discriminación.
  - d) Fomentar el desarrollo y el fortalecimiento de políticas y servicios universales de cuidado, basados en la noción de prestación compartida entre el Estado, el sector privado, la sociedad civil y los hogares, así como entre hombres y mujeres.

- e) Realizar y difundir al sector empresarial, estudios que midan el efecto de las medidas conciliatorias implementadas por las empresas, a fin de sensibilizar a los empresarios y sus asociaciones sobre el saldo positivo que arroja la implementación de medidas conciliatorias en las empresas.
- f) Promover la inclusión de estrategias de conciliación entre las responsabilidades familiares y laborales en la negociación colectiva, con propuestas aplicables a trabajadores de ambos sexos.
- g) Propiciar la realización de encuestas sobre uso del tiempo para la medición del trabajo no remunerado que efectúan mujeres y hombres y así mostrar la carga global de trabajo de unos y otras para sustentar la formulación de políticas de conciliación.

**Fuente de información:**

<http://www.sedi.oas.org/ddse/documentos/TRABAJO/17%20CIMT/INF3%20ESP%20Resumen%20Ejecutivo%20Estudio%20Género%20y%20Trabajo%20Decente.doc>

### **La deslocalización y las condiciones laborales en el trabajo a distancia (OIT)**

El 22 de noviembre de 2011, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó el Resumen Ejecutivo del libro: *La deslocalización y las condiciones laborales en el trabajo a distancia*. A continuación se presenta el resumen del texto.

#### **Resumen Ejecutivo**

Los cambios operados en la naturaleza del trabajo están afectando al mundo entero, ofreciendo nuevas oportunidades y planteando nuevos desafíos y riesgos para los países, los empleadores, los trabajadores y los gobiernos. Las características temporales del trabajo remunerado han ido diversificándose al paso que sus

características espaciales. La globalización de los mercados y los espectaculares avances operados en las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), como los servicios de banda ancha, han permitido que las empresas prevean transformaciones muy diversas en la distribución geográfica de una serie de funciones y actividades en todo el mundo y, por primera vez, la localización del procesamiento de aquellos servicios que no requieren la interfaz física directa con el cliente lejos de su consumo. Este fenómeno consistente en prestar servicios comerciales a los clientes a distancia mediante las TIC, que incluye tanto la deslocalización como la subcontratación, y algunas veces una combinación de ambas (véase el gráfico La decisión de subcontratar y deslocalizar: Resultados Organizativos), puede denominarse en términos generales “trabajo a distancia”.

En el último tiempo, a medida que las empresas han buscado cada vez más formas de reducir los costos, la utilización de la subcontratación y de la deslocalización por medio de las TIC ha ido creciendo. Esta industria se denomina subcontratación de procesos de negocio (BPO, por sus siglas en inglés). Según un informe de la Conferencia de la Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD) realizado en 2009, el mercado mundial de gasto en servicios de TI y servicios habilitados por las tecnologías de la información (SHTI) alcanzó aproximadamente los 90 mil millones de dólares de Estados Unidos de Norteamérica en 2008, de los cuales los SHTI representaron el 60 por ciento. El extraordinario crecimiento de la industria BPO ha conducido a que los responsables de la formulación de políticas, los dirigentes empresariales, los trabajadores y la sociedad civil desplieguen más esfuerzos a nivel internacional para atraer empresas BPO a sus países.

Sin embargo, a pesar de la creciente literatura sobre este fenómeno y sobre sus consecuencias para el crecimiento económico y el empleo, apenas se ha prestado atención a las condiciones de empleo y de trabajo que existen en los lugares que prestan servicios BPO en los destinos deslocalizados. El objetivo de la publicación es

ayudar a colmar esta brecha de conocimiento mediante el examen de las diferentes cuestiones e inquietudes relativas al trabajo a distancia, sus efectos en el mercado de trabajo en general y en la fuerza de trabajo en particular en algunos de los países afectados, y lo que esto probablemente signifique para las condiciones de empleo y de trabajo en los países en los que estas industrias están creciendo rápidamente.

### **La deslocalización y la subcontratación**

El objetivo de la mayoría de las organizaciones que recurren a la subcontratación y la deslocalización es aumentar su competitividad, objetivo que consiguen incrementando el rendimiento y limitando su compromiso de capital, y mejorando su capacidad para adaptarse rápidamente a un entorno en continua evolución – “lograr más invirtiendo menos”. Este modus operandi ha obligado a muchas organizaciones a examinar constantemente todas sus funciones para determinar los costos que pueden reducirse al mínimo, y a plantearse si estas funciones podrían realizarse con la misma eficacia, y a un menor costo, fuera de la organización y/o en un lugar deslocalizado.

Sin embargo, las empresas y otras organizaciones deben cerciorarse de que protegen sus funciones o competencias principales, que podrían comprometer la viabilidad de toda la organización si se perdieran. En la práctica, esto también conlleva una mayor especialización, a medida que las empresas dejan de centrarse en la producción a nivel interno de determinados bienes y servicios para que los suministre un proveedor externo. Toda organización necesita una estrategia que defina las funciones principales que debe realizar ella misma y que distinga éstas de otras funciones que pueden realizarse a un menor costo y de un modo más eficiente si se subcontrata a un contratista o a un proveedor de servicios deslocalizado. La decisión de subcontratar y/o deslocalizar las funciones del servicio de negocio se describe visualmente en el gráfico siguiente.

Por lo general, la función del centro de llamadas es uno de los primeros tipos de trabajo que las organizaciones deciden subcontratar y/o deslocalizar, porque esta función no requiere conocimientos especializados. Por una parte, es preciso tomar precauciones con respecto a las funciones de procesamiento de conocimientos, como el trabajo de diseño o la investigación y el desarrollo, que pueden formar parte de las competencias fundamentales de la organización.

**LA DECISIÓN DE SUBCONTRATAR Y DESLOCALIZAR:  
RESULTADOS ORGANIZATIVOS**

	<b>¿Subcontratar la función?</b>  No	<b>¿Subcontratar la función?</b>  Sí
<b>¿Subcontratar la función?</b>  No	Explotación interna	Unidad “cautiva” (filial)
<b>¿Subcontratar la función?</b>  Sí	Proveedor externo	Proveedor externo  deslocalizado

Fuente: [http://www.ilo.org/global/publications/books/forthcomingpublications/WCMS\\_166084/langes/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/books/forthcomingpublications/WCMS_166084/langes/index.htm)

### **Marco**

En esta publicación se proporciona un estudio sintético de tres importantes países “emisores” de BPO en el mundo desarrollado (Canadá, Reino Unido y Estados Unidos de Norteamérica), así como estudios de casos individuales de cuatro importantes países “de destino” para la deslocalización de los servicios de negocio. Los dos primeros países de destino examinados pertenecen al continente asiático: India, que tiene por mucho la industria BPO más grande y diversificada de los países

en desarrollo, debido a las “semillas” industriales, técnicas y en materia de calificaciones profesionales plantadas en el decenio de 1980, y Filipinas, que posee la segunda industria BPO más importante de los países en desarrollo en términos tanto de Producto Interno Bruto (PIB) como de empleo. Los otros dos países estudiados están situados en América Latina: Brasil y Argentina han comenzado más recientemente a desarrollar sus propias industrias BPO importantes; Brasil se centra en su vasto mercado interno, y Argentina en el suministro a los mercados internacionales de habla inglesa y española. En los estudios realizados en los dos países asiáticos, fundamentalmente a través de sondeos al personal directivo y a los trabajadores, se proporciona extensa información sobre las condiciones de trabajo existentes en las empresas BPO establecidas en los núcleos industriales más importantes. En los estudios realizados en los países latinoamericanos, a través de una metodología de estudios de casos, se ofrece la primera visión real de la situación que prevalece en dos países que cuentan con industrias BPO emergentes, y de lo que esto ha significado para las empresas y los trabajadores de estos países.

Los cuatro estudios de los países están complementados por un análisis teórico de los motivos organizativos y administrativos por los cuales las empresas han determinado realizar este tipo de trabajo, y de las consecuencias para las condiciones de trabajo. Los estudios concluyen con propuestas de política sobre cómo promover unos puestos de trabajo “de calidad” para la fuerza de trabajo de la industria BPO dominada por mujeres, y sobre el modo en que la mejora de las condiciones de trabajo en los lugares de trabajo BPO puede conducir asimismo a unos mejores resultados empresariales.

En los cuatro estudios de los países contenidos en esta publicación, los factores examinados abarcan desde el macronivel, considerando las leyes y políticas nacionales para la industria y sus trabajadores, hasta el micronivel, a saber, el entorno del lugar de trabajo, incluidos los problemas específicos a los que se enfrentan el personal directivo y los trabajadores de las empresas BPO establecidas en estos

países. En cada capítulo se ponen de relieve importantes iniciativas gubernamentales encaminadas a fomentar el desarrollo de la industria, como la liberalización de los mercados de las telecomunicaciones por los gobiernos nacionales, y los cambios en la tecnología que han permitido tomar medidas para hacer posible el trabajo a distancia. En los capítulos que versan sobre los países se exploran asimismo cuestiones como la ley de trabajo/empleo y las relaciones de trabajo, con miras a proporcionar un contexto que permita examinar el modo en que el mercado de trabajo BPO funciona en cada país. Este análisis conduce entonces a un examen de las principales cuestiones que afectan a las condiciones de trabajo y de empleo en la industria BPO en el país de en cuestión.

### **Conclusiones y propuestas de política**

En esta publicación se sintetiza el material proveniente de los cuatro estudios de los distintos países y se le compara con la literatura existente sobre el mercado de trabajo y las condiciones de trabajo en la industria BPO. Se concluye señalando que, en general, los puestos de trabajo en la industria BPO de los países en desarrollo son de una calidad razonable, según los criterios locales, en términos de condiciones de trabajo y de empleo (en lo que respecta a los salarios, las horas de trabajo y las prestaciones no salariales, por ejemplo), y que los gobiernos de muchos países en desarrollo no han escatimado esfuerzos para promover dichos puestos de trabajo. No obstante, muchas posiciones BPO tienen aspectos negativos, a menudo estrechamente vinculados con la organización del trabajo. Problemas como las enormes y variables cargas de trabajo, sostenidos por unos objetivos en materia de desempeño, unos niveles relativamente bajos de discreción en el trabajo (particularmente en los centros de llamadas), unas normas y procedimientos estrictos aplicados mediante la supervisión electrónica, y unas tareas laborales monótonas y desagradables (como tratar con clientes difíciles por teléfono), constituyen una receta personalizada para los peligros relacionados con el estrés. Estos problemas también están claramente



vinculados con las elevadas tasas de rotación del personal en la industria BPO – que ascienden al 100% anualmente en algunas empresas –, que representan un problema enorme y real para las empresas BPO establecidas en todos los países de destino importantes.

Por último, dado que las industrias BPO están expandiéndose, a menudo con gran rapidez, en los países de todo el mundo, en esta publicación se pretende examinar qué tipos de políticas gubernamentales y de prácticas empresariales pueden tener los efectos más positivos en estos lugares de trabajo. Entre estas políticas se cuentan unas medidas de protección más estrictas para los trabajadores nocturnos, a fin de proteger su seguridad y salud (de conformidad con el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171)); una reestructuración de los procesos de trabajo, especialmente en los centros de llamadas, para que los trabajadores de la industria BPO tengan mayor discreción para utilizar sus calificaciones, a menudo considerables, y unas políticas y prácticas encaminadas a mejorar la voz colectiva de los trabajadores y a promover el diálogo social en la industria BPO, lo cual beneficiaría en último término tanto a los trabajadores como a los empleadores. Estas políticas también ayudarían a reducir la considerable rotación del personal que asola la industria en la actualidad. La industria BPO podría ofrecer entonces un modelo de buenos puestos de trabajo en el sector de los servicios y unas empresas de alto rendimiento en la economía mundial.

**Fuente de información:**

[http://www.ilo.org/global/publications/books/forthcoming-publications/WCMS\\_166084/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/books/forthcoming-publications/WCMS_166084/lang--es/index.htm)

### **Manual de medición del trabajo voluntario (OIT)**

El 15 de noviembre de 2011, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó el: *Manual de medición del trabajo voluntario*, financiado por las Fundaciones Ford y Skoll.

Para efectos del presente informe, a continuación se presentan sólo los primeros tres Capítulos: Capítulo 1, Introducción; Capítulo 2, Fundamento y Estrategia para la Medición del Trabajo Voluntario y el Capítulo 3, Definición del Trabajo voluntario.

## **Prefacio**

El objetivo del Manual de medición del trabajo voluntario es ayudar a los países a obtener datos sistemáticos y comparables sobre el trabajo voluntario mediante complementos regulares a las encuestas sobre la fuerza de trabajo o sobre los hogares. Se trata de disponer de datos comparativos entre los países sobre una forma de trabajo significativa, de importancia creciente pero que, con frecuencia, figura rara vez en las estadísticas económicas tradicionales. Esto permitirá cumplir con las recomendaciones del Secretario General de las Naciones Unidas en relación con el seguimiento de la aplicación del informe sobre el Año Internacional del Voluntariado (Naciones Unidas, 2005) según las cuales, los gobiernos deberían comprometerse “vigorosamente” en “actividades para construir una base de conocimientos” sobre el trabajo voluntario y para “determinar el valor económico del voluntariado.”

El Manual se elaboró con el auspicio del Departamento de Estadística de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en colaboración con Voluntarios de Naciones Unidas, por el Centro de Estudios de la Sociedad Civil de la Universidad Johns Hopkins, que ha participado en la medición del sector sin fines de lucro y del trabajo de los voluntarios en diferentes países en todo el mundo por cerca de dos décadas<sup>6</sup>. El Centro Hopkins contó con la ayuda de un grupo de expertos técnicos reunidos por la OIT. El Grupo se reunió en la sede de la OIT en Ginebra, el 4 y 5 de julio de 2007 y el 11 y 12 de octubre de 2010; en el intervalo se comunicaba con el Centro Hopkins por correo electrónico y una serie de memorandos. El Manual también benefició de la experiencia del Grupo de Trabajo Conjunto CEPE/Eurostat

---

<sup>6</sup> Véase, por ejemplo, Salamon, Lester M. y otros (2004).

para estandarizar el trabajo voluntario (UNECE Volunteer Standardization Task Force) y el taller organizado conjuntamente con el Centro Hopkins en julio de 2007<sup>7</sup>. Este proyecto de texto ha beneficiado igualmente de la prueba inicial de un módulo de encuesta en seis países: Brasil, Canadá, Francia, Polonia, República de Corea y Sudáfrica. Se realizaron estudios de la documentación en Francia y en la República de Corea y se efectuaron once entrevistas cognitivas en Canadá. Finalmente, más de 100 estadísticos del trabajo participaron en el examen intensivo de una primera versión del Manual durante la 18ª Conferencia Internacional de Estadísticos Laborales en Ginebra en noviembre de 2008, oportunidad en que el proyecto fue aprobado por unanimidad en principio.

La Organización Internacional del Trabajo desea agradecer las contribuciones de la siguientes personas que tuvieron un papel importante en la preparación de este documento: Lester M. Salamon, director, así como Megan Haddock, S. Wojciech Sokolowski y Helen Tice, miembros del personal del Centro de Estudios de la Sociedad Civil de la Universidad Johns Hopkins; Adriana Mata- Greenwood del Departamento de Estadística de la OIT; los miembros del Grupo de Expertos Técnicos (Edith Archambault, Universidad de París, Francia, Jacqueline Butcher de Rivas, Centro Mexicano de Filantropía (CEMEFI), México, Peter Buwembo, Statistics South Africa, Sudáfrica, Lee Byungsik, Statistics Korea, República de Corea, Elizabeth Davis, Australian Bureau of Statistics, Australia, Elizabeth Belo Hypolito, Instituto Brasileño de Geografía y Estadísticas (IBGE), Brasil, Bengt Oscar Lagerstrom, Statistics Norway, Noruega, Olivier Marchand, Instituto Nacional de Estadísticas y Economic Studies (INSEE), Francia, Yandiswa Mpetsheni, Statistics South Africa, Sudáfrica, Sławomir Nałęcz, Central Statistical Office, Polonia, John Murimi Njoka, Universidad de Nairobi, Kenya, Tae-Kyu Park, Universidad Yonsei, República de Corea, Justin Davis Smith, Institute for Volunteer Research, Reino Unido, Ato Mekonnen Tesfaye, Autoridad Central de Estadísticas, Etiopía, y Agnieszka Zgierska,

---

<sup>7</sup> UNECE Volunteer Standardization Task Force (2007).

Oficina Central de Estadísticas, Polonia); así como un cierto número de observadores (Lorna Bailie y Tom Dufour, Statistics Canada, Canadá, Robert Leigh y Mae Chao, Voluntarios de Naciones Unidas, y Catherine Martin, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), Francia). Brendan Mai, Statistics New Zealand, Nueva Zelanda, Eivind Hofmann, Norwegian Directorate of Immigration (OIT jubilado), Gustavo Verduzco, Colegio de México, México, y Jeffrey Brudney, Universidad del Estado de Cleveland, Estados Unidos de Norteamérica realizaron un examen de fondo del texto. La Organización Internacional del Trabajo también desearía agradecer el aporte de Sylvester Young, antiguo director, y Bob Pember, analista miembro del personal del Departamento de Estadística de la OIT por sus esfuerzos al iniciar este trabajo. Por último, la OIT desearía expresar su gratitud a los voluntarios de las Naciones Unidas y a las Fundaciones Ford y Skoll por su apoyo financiero, sin el cual la preparación de este Manual no habría sido posible.

La OIT ha tenido la satisfacción de participar en este trabajo destinado a promover una medición más eficaz del trabajo voluntario, que la organización considera como un elemento importante de su compromiso a favor del concepto de “trabajo decente” como un medio de promover la capacidad humana, la dignidad y el respeto a sí mismo. La OIT espera sinceramente que el Manual sirva de ayuda a los países en el mundo para tener en consideración de manera más eficaz este importante aspecto del trabajo, por largo tiempo subestimado.

## **Capítulo 1. Introducción**

1.1. El trabajo voluntario, con frecuencia denominado simplemente como “voluntariado,” es una fuente renovable fundamental para resolver los problemas sociales y de medio ambiente en todo el mundo. La magnitud de dicho trabajo es enorme, y la contribución a la calidad de la vida en todos los

países reviste aún mayor importancia. A pesar de esto, se han consagrado pocos esfuerzos continuados a la medición de este tema.

- 1.2. Consciente de este hecho, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó una resolución en 2001 recomendando a los gobiernos “establecer el valor económico del voluntariado” (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2001). Luego, en su resolución de 2005 sobre el Seguimiento de la Aplicación del Año Internacional de los Voluntarios, la Asamblea General una vez más animó a que los gobiernos “con el apoyo de la población civil constituyan una base de conocimientos sobre el tema, a divulgar la información y desarrollar la investigación sobre otras cuestiones relacionadas con el voluntariado, en especial en los países en desarrollo” (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2005b).
- 1.3. La División de Estadísticas de las Naciones Unidas publicó posteriormente un Manual sobre las instituciones sin fines de lucro en el Sistema de Cuentas Nacionales que recomienda incluir el valor del trabajo voluntario en las cuentas satélite de las instituciones sin fines de lucro (ISFL) y que los países tiene la obligación de presentar.
- 1.4. El objetivo del Manual es recomendar una metodología para ayudar a los países a obtener datos sistemáticos y comparables sobre el trabajo voluntario que se les solicita para llevar a cabo este mandato. La metodología ha sido elaborada por un equipo de analistas que trabajaba para el Centro de Estudios de la Sociedad Civil de la Universidad Johns Hopkins bajo los auspicios del Departamento de Estadística de la Organización Internacional del Trabajo con la ayuda de un grupo de Técnicos Expertos, compuesto por funcionarios estadísticos y expertos en trabajo voluntario, procedentes de todo el mundo (la lista de los participantes figura en el Prefacio). El Manual también ha sido

beneficiado de los comentarios realizados por un grupo de trabajo de estadísticos del trabajo que examinó y aprobó una versión anterior del texto en la 18ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo en diciembre de 2008.

1.5. El Manual comprende seis Capítulos, además de esta Introducción.

- a) El Capítulo 2 justifica la medición del trabajo voluntario, subraya las razones de la utilización de las encuestas sobre la fuerza de trabajo para medirlo, y examina las alternativas posibles para las encuestas en los países que eligen no adoptar el enfoque recomendado;
- b) El Capítulo 3 trata de la definición del trabajo voluntario y de los desafíos que implica, presenta la definición propuesta en el *Manual* y el modelo de encuesta que recomienda y explica el fundamento subyacente de esta definición;
- c) El Capítulo 4 describe la concepción del modelo de encuesta propuesto para la medición del trabajo voluntario;
- d) El Capítulo 5 describe las variables que el módulo de encuesta desea medir;
- e) El Capítulo 6 trata de la evaluación del trabajo voluntario y de otras utilizaciones de los datos que el Manual permitirá obtener;
- f) El Capítulo 7 trata de la administración del módulo de encuesta, la presentación y la difusión de los datos resultantes.

1.6. El Manual también incluye cinco anexos:

- a) Anexo I – Manual de codificación del módulo de encuesta;

- b) Anexo II – Herramientas para la clasificación del trabajo voluntario;
- c) Anexo III – Datos suplementarios;
- d) Anexo IV – Tratamiento del trabajo voluntario por la Organización Internacional del Trabajo y por el Sistema de Cuentas Nacionales;
- e) Anexo V – Referencias.

## **Capítulo 2. Fundamento y estrategia para medir el trabajo voluntario**

### **Introducción**

2.1. Este Capítulo trata de cuatro temas principales:

- a) el fundamento de la medición del trabajo voluntario;
- b) los criterios para la elaboración de un enfoque recomendado para dicha medición;
- c) las razones por las cuales las encuestas sobre la fuerza de trabajo corresponden mejor a esos criterios y, por consiguiente, constituyen la herramienta recomendada para la recolección de información en este caso;
- d) las características preferidas de otras plataformas de encuestas utilizadas para la medición del trabajo voluntario por los países que no utilizan la herramienta de encuesta recomendada.

## ¿Por qué medir el trabajo voluntario?

2.2. Los argumentos para la creación de un sistema para medir el trabajo voluntario se basan en siete pilares fundamentales:

### a) El trabajo voluntario es importante y su valor económico es considerable

i) Los voluntarios representan una parte mucho más importante de la fuerza de trabajo de las naciones que lo que se piensa habitualmente, y las informaciones proporcionadas por el Proyecto Comparativo del Sector sin Fines de Lucro realizado por el Centro Johns Hopkins en 37 países (Salamon y otros., 2004) proporciona algunas estadísticas reveladoras.

- Aproximadamente 140 millones de personas en estos países participan en alguna actividad voluntaria cada año. Esto representa alrededor del 12% de la población adulta de estos países. Si todos estos voluntarios constituyeran la población de un país, sería el octavo país más grande del mundo, que se situaría entre Rusia y Japón.
- Estos voluntarios equivalen a 20.8 millones de trabajadores equivalentes pagados a tiempo completo, es decir, son muchos más que el número de empleados del sector de servicios de utilidad pública y un poco menos que el número de empleados del sector de transportes y de la construcción en los 37 países estudiados<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> La posición relativa de los trabajadores voluntarios equivalente a tiempo completo está aquí sub-evaluada ya que el empleo en los otros sectores no ha sido ajustado en relación con los trabajadores a tiempo parcial.



- En resumidas cuentas, incluso con estimaciones conservadoras, los trabajadores voluntarios realizan una contribución de 400 mil millones de dólares a la economía mundial. En Canadá, su contribución al Producto Nacional Bruto (PNB) es más importante que la contribución del sector de la agricultura y de la industria automotriz reunidos. (Estadísticas Canadá, 2006).
- ii) Los voluntarios representan un componente considerable de la fuerza laboral de las instituciones sin fines de lucro (ISFL). Los datos proporcionados por los investigadores del centro Johns Hopkins demuestran que si se les convierte en trabajadores equivalente a tiempo completo, los voluntarios representan como promedio 45% de la fuerza de trabajo de las instituciones sin fines de lucro en los 36 países para los cuales disponemos de datos. En Suecia y Noruega, la tasa es aún más alta con un 76 y un 63%, respectivamente. Esto representa una enorme fuente renovable para resolver los problemas sociales.
- iii) Incluso con una estimación moderada, el valor de la contribución en tiempo, es decir el trabajo voluntario, es alrededor del doble del valor de la contribución en dinero.
- iv) Reconociendo este hecho, la División de Estadísticas de las Naciones Unidas insta a las oficinas nacionales de estadísticas, en su Manual de las instituciones sin fines de lucro en el Sistema de Cuentas Nacionales de 2003, a incorporar el valor del trabajo de los voluntarios en las cuentas satélite de las instituciones sin fines de lucro (ISFL) que los países deben presentar (Naciones Unidas, 2003).
- v) Además del impacto estrictamente económico, el trabajo voluntario entrega beneficios adicionales a la sociedad y a los mismos voluntarios.

- Proporciona una capacitación laboral importante y un acceso a la fuerza de trabajo.
  - Es un recurso importante para tratar los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Los esfuerzos recientes para la erradicación de la viruela y la vacuna de los niños contra la polio, por ejemplo, no habrían sido posibles sin los millones de voluntarios que se movilizaron con este objetivo.
  - Puede ofrecer servicios difíciles de proporcionar por los trabajadores remunerados, bajo la forma de compartir los conocimientos y de modelo a imitar, por ejemplo.
  - Refuerza la solidaridad social, el capital social, la legitimidad política y la calidad de vida en una sociedad.
  - Contribuye a promover la inclusión social y la integración.
  - Proporciona a los voluntarios mismos un sentimiento de satisfacción personal, de realización, de bienestar y de participación en la sociedad.
- vi) El trabajo voluntario y el trabajo remunerado son más bien considerados como complementarios y no se excluyen mutuamente.
- Los trabajadores voluntarios se encuentran disponibles, a menudo, por períodos de tiempo limitados.
  - No tienen necesariamente la experiencia precisa o las competencias exigidas para un empleo específico.

- Por otra parte, los voluntarios pueden, con frecuencia, contribuir en formas en que el personal remunerado puede tener mayores dificultades (por ejemplo, en relaciones de compartir las experiencias).
- El trabajo voluntario como la experiencia del voluntariado se encuentran reforzados cuando las tareas realizadas están organizadas de manera que se incluye la colaboración con los trabajadores remunerados.

**b) Un número creciente de organizaciones internacionales reconoce la importancia de la contribución del trabajo voluntario**

- i) La Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución de 2001 sobre las recomendaciones para apoyar el voluntariado, consideró el voluntariado como “un componente importante de toda estrategia destinada a... (la) reducción de la pobreza, el desarrollo sostenible, la salud, la prevención y la gestión de los desastres y... la superación de la exclusión social y de la discriminación” (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2001).
- ii) En un discurso pronunciado en octubre de 2006, el Administrador Adjunto del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Ad Melkerk, llamó la atención sobre el “potencial del voluntariado y de la sociedad civil” para promover los Objetivos de Desarrollo del Milenio y discrepó de la “estrecha perspectiva económica” que “ha ignorado a ambos”.
- iii) La Cruz Roja Internacional y la Sociedades de la Media Luna Roja han declarado que “los voluntarios están en el centro de la asistencia

humanitaria efectiva para millones de personas vulnerables” (Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, 2008).

- iv) En una resolución de 2008 el Parlamento Europeo consideró el voluntariado como “quizás nuestra forma más sustentable de energía renovable” y alentó a los estados miembros así como a las autoridades regionales y locales a “reconocer el valor del voluntariado en la promoción de la cohesión económica y social” (Parlamento Europeo, 2008).
- v) El año 2011 ha sido declarado el Año Europeo del Voluntariado por la Comisión Europea, en un esfuerzo destinado a “sensibilizar a la opinión pública sobre el valor y la importancia del voluntariado” (Consejo de la Unión Europea, 2009).

**c) El trabajo voluntario reviste una importancia especial para la comunidad de estadísticas de la fuerza de trabajo**

- i) El trabajo voluntario es un componente del trabajo informal, que atrae cada vez más la atención de los formuladores de políticas en todo el mundo puesto que se trata de una forma de actividad económica importante y una fuente de beneficios económicos, en especial en los países en desarrollo. En efecto, una encuesta reciente realizada en las oficinas e institutos de estadísticas nacionales por la Oficina Nacional de Estadísticas del Reino Unido en nombre de la Comisión de Estadísticas de las Naciones Unidas reveló que “la economía no observada y el empleo informal” formaban parte de una de las “tres primeras áreas de prioridades de las estadísticas del trabajo” sobre las cuales los países miembros estimaban que necesitaban atención (Consejo Económico y

Social de las Naciones Unidas para Europa, 2008). La medición del trabajo voluntario permitirá considerar la parte del trabajo informal que no es remunerado y que, en consecuencia, tiende a ser pasado por alto, de modo que se reforzará la cobertura de las estadísticas del trabajo, así como su calidad y validez.

- ii) El trabajo voluntario es un componente del trabajo no remunerado que es fácil de captar puesto que puede ser diferenciado de la actividad doméstica y porque gran parte de él se realiza a través de instituciones sin fines de lucro (ISFL) las que son consideradas como dentro del ámbito de la producción de la economía.
- iii) Puesto que el trabajo voluntario produce no solo rendimientos tangibles sino que también da a los individuos una satisfacción personal y el sentimiento de contribuir al progreso de la sociedad, su medición concuerda con el énfasis que pone la Organización Internacional del Trabajo en “el trabajo decente” como un medio para promover la capacidad humana, la dignidad y el sentimiento de respeto de sí mismo. Como lo señalara recientemente el Director del Departamento de Estadística de la OIT: “No hay duda alguna que el trabajo voluntario contribuye de una manera significativa a los objetivos de la OIT. Comprende tanto los objetivos económicos... como los objetivos sociales en sentido amplio” (Young, 2007).
- iv) La 18ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo reconoció estos elementos en el Informe de la Conferencia cuando aprobó “la importancia de la medición del trabajo voluntario” no solo “para reconocer la importante contribución del trabajo voluntario en la ayuda en los desastres, en la educación rural y otros programas” sino también

debido a la importancia de dicha medición “para las estadísticas del trabajo por cuanto uno de los objetivos de estas estadísticas es la medición de todos los aspectos del trabajo” (Organización Internacional del Trabajo, 2009).

**d) A pesar de las contribuciones que aporta el trabajo voluntario, para los voluntarios mismos como para los beneficiarios de su generosidad, se han dedicado pocos esfuerzos en forma continua para la medición del alcance, la magnitud o la distribución de dicho trabajo, lo que constituye un obstáculo a la formulación de políticas y dificulta nuestra comprensión general de la dinámica del trabajo.**

- i) Los esfuerzos para medir el trabajo voluntario han sido esporádicos y, con frecuencia, no coordinados, de modo que no disponemos de datos actualizados, fidedignos y comparativos, sobre el alcance de este importante fenómeno social y económico.
- ii) Esto no solo limita nuestra comprensión del voluntariado sino que también presenta dificultades para una mayor comprensión general del mercado de trabajo. Como lo señalara el Director del Departamento de Estadística de la OIT: “Es necesario conocer el volumen y valor del trabajo voluntario para comprender mejor el volumen y las características de los participantes en el mercado de trabajo, así como la dinámica del mercado de trabajo y para planificar e implementar políticas del mercado de trabajo y otras políticas sociales” (Young, 2007).
- iii) En el seguimiento del informe del Año Internacional del Voluntariado de la ONU en 2005, el Secretario General de las Naciones Unidas reiteró que era necesario “integrar el voluntariado en la planificación del desarrollo nacional” pero señaló que la principal limitación seguía

siendo “la falta de datos precisos sobre las aportaciones de los voluntarios.” (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2005b).

**e) Los sistemas de datos existentes no solo no han logrado captar el trabajo voluntario sino que cuando lo consideran, lo hacen de manera incongruente**

- i) Las reglas del actual Sistema de Cuentas Nacionales (SCN) deberían captar el aporte del insumo laboral del trabajo voluntario a la producción de bienes y servicios, al menos en términos de cantidad para el cálculo de las tasas de productividad. Sin embargo, pocos países recogen actualmente ese tipo de datos. Es más probable que esto conduzca a una sobreevaluación de la eficiencia aparente de los proveedores sin fines de lucro, puesto que dichas organizaciones utilizan ampliamente el trabajo voluntario, cuyo valor trabajo se encuentra excluido de los cálculos de su productividad, que se centran exclusivamente sobre el monto de la remuneración proporcionada a los empleados (Naciones Unidas, 2008, párrafos 19 a 38)<sup>9</sup>.
- ii) Con respecto a la evaluación del trabajo voluntario, en el mejor de los casos es medido en forma indirecta, y aún así, solo por las instituciones sin fines de lucro presentes en el mercado, es decir, las unidades o instituciones que reciben la mayor parte de su ingreso de ventas en el mercado a precios económicamente considerables. Sin embargo, para dichas instituciones sin fines de lucro, el valor del aporte de los voluntarios está supuestamente reflejado en el valor de producción medido por las ventas. Sin embargo, muchas instituciones sin fines de

---

<sup>9</sup> La aportación del trabajo voluntario a la producción de bienes y servicios debería ser contabilizada en todos los sectores del sistema de cuentas nacionales (SCN), a excepción del sector de hogares en donde se cuenta solo la producción de bienes y no de servicios. En otros términos, el valor del trabajo voluntario directo que produce servicios no es contabilizado, mientras que el valor del trabajo voluntario directo que produce bienes es contabilizado.

lucro que se encuentran en el mercado tienen también una producción que no está destinada al mercado, y el sistema de cuentas nacionales existente no considera esta producción. En la medida en que dicha producción es parcialmente el resultado del trabajo voluntario, esta parte del esfuerzo voluntario no se toma en consideración. Además una gran parte de la producción de las instituciones sin fines de lucro (ISFL) proviene de instituciones que no son fundamentalmente productoras en el mercado. El SCN de 1993 no contiene ninguna disposición destinada a atribuir un valor, a toda o parte de esta producción, que tiene su origen en el trabajo de los voluntarios.

**f) Lo que no puede contabilizarse no puede gestionarse eficazmente**

- i) La ausencia de datos sistemáticos sobre el trabajo voluntario no es simplemente una cuestión académica. También limita la capacidad de usar de manera más eficaz este importante recurso.
- ii) Los formuladores de políticas y las organizaciones sin fines de lucro necesitan información sólida para poder comparar su nivel de reclutamiento de voluntarios con el de otras naciones, qué sectores prefieren los voluntarios, qué grupos de población son más favorables al voluntariado y cuáles son más reticentes a comprometerse en el voluntariado, cuáles son las tareas que más atraen a los voluntarios y una gran cantidad de otras cuestiones que pueden incidir sobre su capacidad para atraer a los voluntarios y aprovechar al máximo los aportes que pueden efectuar los voluntarios.
- iii) La investigación también ha demostrado que el trabajo voluntario puede ser más eficaz cuando se gestiona en forma adecuada, al igual que el trabajo remunerado. Sin embargo, si no se dispone de una medición



fiable del retorno de la inversión en la gestión del voluntariado ni de la relación entre los diferentes enfoques de gestión y el reclutamiento, así como la capacidad para retener a los voluntarios, es muy difícil tomar decisiones razonables en materia de estrategias y enfoques de la gestión del voluntariado.

**g) Ojos que no ven, corazón que no siente**

- i) La carencia de información adecuada sobre el alcance, la extensión y las formas de trabajo voluntario no solo complica la utilización eficaz de los voluntarios, sino que oculta el valor real del trabajo voluntario, se subestima el voluntariado y, en consecuencia, no se fomenta el voluntariado.
- ii) Como para otras formas de filantropía, las recompensas que buscan las personas que practican el voluntariado no son monetarias, sino más bien sociales y psicológicas. Como los trabajadores voluntarios no son considerados en los datos existentes, las recompensas sociales o psicológicas son mucho menos importantes de lo que podrían ser. Los datos sobre el alcance y el valor del voluntariado que aumenten la visibilidad de este trabajo y subrayen su importancia, pueden estimular el esfuerzo de los voluntarios y, de ese modo, proporcionar recursos suplementarios para influir en los urgentes problemas económicos, sociales y de medio ambiente.
- iii) La creación de un sistema que permita mejorar los datos disponibles sobre el trabajo voluntario responderá a una serie de objetivos:
  - Documentará la magnitud de un componente importante del mercado de trabajo informal, y en dicho proceso ofrecerá

potencialmente índices sobre la forma de tener en cuenta algunos de los otros componentes:

- Hará visible una parte considerable de la fuerza de trabajo real que actualmente es invisible en las estadísticas del trabajo ya existentes.
- Reforzará la credibilidad y respeto por los millones de horas de trabajo voluntario realizadas en el mundo entero y, de ese modo, estimulará el aumento del voluntariado.
- Contribuirá a mejorar la gestión del voluntariado.
- Pondrá de manifiesto el impacto económico de las instituciones sin fines de lucro, que se apoyan en alto grado en el trabajo voluntario.
- Ayudará a evaluar las diferentes intervenciones públicas y privadas destinadas a estimular la actividad de los voluntarios.
- Fomentará las políticas públicas conducentes al voluntariado.
- Hará posible la presentación completa de las “cuentas satélites” de las ISFL solicitadas por las Naciones Unidas en el “Manual de las instituciones sin fines de lucro en el Sistema de Cuentas Nacionales”, que recomienda la inclusión del voluntariado en la medida de su papel económico en las ISFL.
- Permitirá cumplir con el mandato establecido en las últimas resoluciones de la Asamblea General de las Naciones Unidas

sobre la promoción del voluntariado y subrayará la necesidad de tener mayores datos sobre las actividades del voluntariado.

### **Principales criterios para diseñar un enfoque que permita la medición del trabajo voluntario**

2.3. Con el objeto de diseñar un enfoque para la medición del trabajo voluntario, es importante comenzar con los criterios que este tipo de enfoque debería cumplir. Es necesario considerar cinco criterios que parecen especialmente importantes para decidir el enfoque para la medición del trabajo voluntario que se recomienda en el Manual:

- a) **La comparabilidad.** El primer objetivo de un enfoque internacional serio para la medición del trabajo voluntario es la comparabilidad, a saber, el desarrollo de conceptos y enfoques que permitan captar el mismo fenómeno de la misma forma en diferentes países y regiones.
- b) **La viabilidad.** La comparabilidad representa un valor limitado si participan muy pocos países en el estudio. Por consiguiente, el enfoque preferido es el que puede utilizarse en la mayoría de los países. Esto implica una gran sensibilidad con respecto a las tradiciones regionales y culturales, a las diferencias de lenguaje y a otros obstáculos potenciales para la participación, así como a la carga administrativa del enfoque.
- c) **La relación costo-eficacia.** El costo es un obstáculo potencial para el uso de las encuestas. Por consiguiente, el costo-eficacia debe ser una de las consideraciones primordiales para diseñar un enfoque recomendado para la medición del trabajo voluntario. Puesto que las encuestas independientes son costosas y demandan tiempo, esto argumenta a favor del uso de un suplemento para una encuesta ya existente.

- d) **La eficiencia.** La utilización de una encuesta ya existente solo es viable si se tiene gran cuidado de evitar sobrecargarla. Esto requiere una estrategia que tenga como objetivo recuperar el máximo de información con un mínimo de preguntas y ser muy disciplinado en lo que concierne a la variedad de temas abordados.
- e) **La fiabilidad.** Por último, el enfoque elegido para la medición del trabajo voluntario debe proporcionar resultados fiables. Esto significa que la encuesta debe tener una cobertura de población suficiente y ser fiable desde el punto de vista técnico. Puesto que el voluntariado tiene lugar en entornos diferentes, incluido los acuerdos informales de persona a persona, la encuesta dirigida a las personas en lugar de las organizaciones aparece como la mejor posibilidad de captar en forma fiable este fenómeno en su totalidad.

**El enfoque recomendado: completar las encuestas sobre la fuerza de trabajo con un módulo sobre el voluntariado**

- 2.4. La estrategia óptima para captar las características esenciales del trabajo voluntario, y que responde a los criterios mencionados anteriormente, es añadir periódicamente un “suplemento sobre el voluntariado” diseñado cuidadosamente, a las encuestas nacionales sobre la fuerza de trabajo.
- 2.5. Las encuestas sobre la fuerza de trabajo ofrecen una herramienta especialmente útil para la medición del trabajo voluntario por una serie de razones.
  - a) Forman parte de todos los programas oficiales más frecuentes y regulares de recolección de datos.

- b) Se basan en los hogares, lo que permite identificar a todas las personas que trabajan, incluidos quienes efectúan el trabajo voluntario, lo que no es el caso para las organizaciones inscritas y fácilmente identificables.
- c) Tienen mayor capacidad para identificar el trabajo voluntario realizado mediante organizaciones inscritas que las mismas organizaciones que, con frecuencia, no conservan registros completos de sus trabajadores no remunerados.
- d) Cubren la totalidad de la población en un país.
- e) Utilizan muestreos amplios, por lo general.
- f) Reúnen datos demográficos importantes sobre los encuestados.
- g) Están dirigidas por un personal profesional altamente calificado equipado para medir el trabajo y sus características.
- h) Permiten observar el trabajo voluntario en el mismo marco de clasificación que el trabajo remunerado, lo que proporciona un panorama completo del mercado del trabajo.
- i) Facilitan la valoración exacta del trabajo voluntario (descrito con mayores detalles en el Capítulo 6 del Manual de Medición del Trabajo Voluntario).
- j) Cubren otros aspectos del trabajo (trabajo remunerado, horas de trabajo, desempleo, subempleo y el empleo relacionado con el ingreso), integrando el trabajo voluntario como una extensión natural y permitiendo que los encuestados recuerden sus episodios de trabajo voluntario.

- k) Tienen procedimientos establecidos para manejar la parcialidad y los errores, y de este modo garantizar la fiabilidad.
  - l) Ofrecen una buena relación de costo-eficacia para captar al menos un número limitado de informaciones esenciales que permiten delimitar el trabajo voluntario en un país.
  - m) Han sido utilizadas con éxito para recolectar datos sobre el trabajo voluntario en un cierto número de países, incluidos Canadá y los Estados Unidos de Norteamérica, sin producir un impacto negativo sobre las encuestas de fuerza de trabajo, y con altas tasas de respuesta sobre los componentes del voluntariado.
- 2.6. Apoyarse en las encuestas sobre la fuerza de trabajo para medir el trabajo voluntario tiene lógicamente ventajas e inconvenientes. Uno de los mayores inconvenientes es la limitación en cuanto al número de temas que pueden investigarse, puesto que las encuestas sobre la mano de obra solo pueden acordar un tiempo limitado a la exploración de otros tópicos que no sean relativos al empleo. Sin embargo, es posible diseñar un suplemento sobre el trabajo voluntario que corresponda con las encuestas sobre la fuerza de trabajo y que capte información fundamental sobre el trabajo voluntario. Después de una breve discusión sobre otras herramientas de encuesta, el resto del Manual estará dedicado a las características del diseño que lo hizo posible, comenzando con la definición propuesta para el “trabajo voluntario.”

### **Las herramientas alternativas**

- 2.7. Aunque las encuestas sobre la fuerza de trabajo ofrecen una herramienta óptima para la medición del trabajo voluntario, otras herramientas como las encuestas sociales generales, las encuestas sobre la utilización del tiempo o las

encuestas aisladas también ofrecen ventajas, y algunos países pueden elegir utilizar dichas herramientas para captar el trabajo voluntario. Entre las ventajas de estas encuestas podemos mencionar su capacidad para obtener información sobre amplios aspectos del voluntariado, y su desventaja potencial es que son relativamente costosas, tienen muestreos pequeños y su vulnerabilidad en períodos de restricción presupuestaria.

2.8. En conformidad con las sugerencias del Grupo de Trabajo de la Comisión Económica de las Naciones Unidas para la Normalización del Voluntariado, que en 2007 pidió una mayor normalización en las encuestas que miden el voluntariado, se insta a los países que utilizan otras herramientas a incorporar los principales elementos del módulo de encuesta recomendado en el Manual, para permitir comparaciones internacionales fidedignas. Entre las características descritas con mayor detalle en el Capítulo 7 del Manual de la Medición del Trabajo Voluntario, se encuentran:

- a) la mayor cobertura posible de la población, de modo que se capten todos los componentes pertinentes de la población;
- b) la utilización de la definición de “trabajo voluntario” incorporada en el módulo de encuesta recomendado en el Manual y de la terminología para describirlo;
- c) la cobertura de todas las formas de trabajo voluntario (por ejemplo, el trabajo voluntario realizado por o a través de organizaciones y el trabajo voluntario efectuado directamente por las personas);
- d) la cobertura de todas las variables incluidas en el módulo de encuestas recomendado: cantidad de tiempo voluntario (número de horas efectivamente trabajadas), tipo de actividad laboral (profesión), sector

en que se produce el voluntariado (industria o actividad económica), y el marco institucional del trabajo voluntario (sector institucional);

- e) la capacidad para traducir las actividades de voluntariado en códigos ocupacionales y los sectores con el objeto de permitir otros análisis del mercado de trabajo, y especialmente asignar un valor económico al trabajo voluntario.

### **Capítulo 3. Definición del trabajo voluntario**

#### **Introducción**

3.1. Para poder medir un fenómeno, primero es necesario definirlo. Esto es especialmente problemático en el caso del trabajo voluntario por una serie de razones.

- a) Los términos “voluntario” o “voluntariado” no están ampliamente comprendidos en todo el mundo y tienen una variedad de connotaciones negativas en algunas sociedades en las que el voluntariado “forzoso” ha sido una práctica generalizada ;
- b) En algunas sociedades, “ayudar” o “proporcionar asistencia” es una expectativa de la cultura y el voluntariado no puede ser identificado fácilmente como una forma de actividad distinta. Incluso en contextos en que existe mucho voluntariado, puede ocurrir que los encuestados no reconozcan sus propios actos como algo especial o distintivo denominado “trabajo voluntario”, como una forma opuesta a lo que constituye una parte normal de la vida en comunidad.



- c) Mientras el voluntariado es considerado generalmente como una actividad realizada sin remuneración, no es poco frecuente la cobertura de gastos menores de los voluntarios, tales como comidas o la cobertura de gastos menores moderados. Por tanto, es necesario diferenciar dicha cobertura parcial de gastos o la provisión de subsistencia, de la remuneración real.
  - d) En general, la ayuda proporcionada sin remuneración a uno de los miembros cercanos de la familia no es considerada como trabajo voluntario. Sin embargo, la definición de lo que constituye la familia propia, o incluso de la “familia cercana”, varía según los países y las culturas y, hacer la diferenciación apropiada puede ser muy difícil en la práctica.
- 3.2. El objetivo de este Capítulo es exponer a grandes rasgos la definición del trabajo voluntario que el Manual recomienda para su utilización en las encuestas sobre la fuerza de trabajo u otras encuestas de hogares y, para explicar en qué medida esta definición responde a los desafíos encontrados para lograr una definición del “trabajo voluntario.” Por esta razón, el Capítulo comienza con una revisión de las definiciones del trabajo voluntario actualmente utilizadas en ciertas oficinas de estadísticas seleccionadas y en las organizaciones internacionales. En este contexto se presenta la definición propuesta en el Manual. Por último, este capítulo describe las características esenciales de la definición propuesta y las consideraciones que llevaron a su inclusión.

### **Las definiciones existentes sobre el trabajo voluntario**

- 3.3. Varias oficinas de estadísticas, organizaciones internacionales e investigadores en el mundo ya han elaborado encuestas sobre la actividad de los voluntarios. Las definiciones del trabajo voluntario utilizadas en estas encuestas han proporcionado una guía útil para obtener un consenso en el Manual. En el

siguiente recuadro se proporcionan algunos ejemplos de estos enfoques previos.

- 3.4. Estas definiciones presentan ciertos elementos comunes haciendo hincapié en que el trabajo voluntario se refiere a servicios o actividades realizadas sin remuneración en beneficio de la comunidad, el medio ambiente y otras personas que no son los familiares cercanos o aquellos que viven en el mismo hogar. Las definiciones difieren sobre la cuestión de incluir o no el término “voluntario” o si se debe incorporar la ayuda directa a las personas o solo las actividades realizadas para o mediante instituciones sin fines de lucro o para otras organizaciones, o el hecho de que se asigne un objetivo o motivación para esta actividad, o el hecho de que se trate solo de servicios proporcionados o que también se produzcan bienes, y si el beneficiario principal es una persona o una causa, la sociedad en su conjunto o un “ideal.”

#### **TENTATIVAS PREVIAS PARA DEFINIR EL TRABAJO VOLUNTARIO**

Toda actividad que implique pasar tiempo, no remunerado haciendo algo que tenga como objetivo beneficiar a alguien (personas o grupos) que sean otros que la familia inmediata o además de los familiares cercanos, o para beneficiar el medio ambiente (National Centre for Social Research and the Institute for Volunteering Research, 2007).

Personas que efectúan un servicio sin remuneración, en nombre de una organización de caridad o sin fines de lucro. Esto incluye cualquier ayuda no remunerada proporcionada a las escuelas, organizaciones religiosas, deportivas o asociaciones de la comunidad (Estadísticas Canadá, 2006).

Trabajo no remunerado realizado para instituciones sin fines de lucro (Bjarne Ibsen, 1992).

Personas que realizan actividades voluntarias no remuneradas... mediante o para una organización (Estados Unidos de Norteamérica, Oficina de Estadísticas Laborales, 2008).

Trabajo voluntario es el trabajo que realiza una persona voluntariamente que consiste en invertir tiempo al servicio de otras personas o de una causa que no busca beneficios y para el cual no hay remuneración ni pago en especie. (Butcher, 2010).

Consagrar tiempo, energía o competencias, voluntariamente y sin ser remunerado. Los voluntarios ayudan a otros o emprenden actividades principalmente para beneficio del público o para la sociedad. La ayuda a la propia familia no puede ser considerada como una actividad voluntaria” (Ministerio del Interior de Estonia, 2006).

Una amplia gama de actividades especialmente las formas tradicionales de ayuda mutua y de iniciativa personal, de prestación de servicios y otras formas de participación cívica, efectuadas libremente para el bien del público y para las cuales la remuneración monetaria no constituye la principal motivación (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2001).

FUENTE: Ministerio del Interior, Estonia, 2006.

## **Definición propuesta y fundamento**

3.5. A partir de esos esfuerzos previos, así como del aporte de un grupo asesor de expertos sobre las organizaciones sin fines de lucro y de un grupo de expertos técnicos reunido por la OIT, el Manual propone la siguiente definición del término “trabajo voluntario”:

**Trabajo no remunerado y no obligatorio, es decir, tiempo sin remuneración que las personas dedican a actividades, ya sea a través de una organización o directamente para otras personas que no pertenecen al hogar del voluntario.**

## **Principales características y consideraciones**

3.6. Un cierto número de características principales de esta definición y de la actividad que define como “trabajo voluntario”, merecen especial atención:

**a) Se trata de un trabajo.** Esto significa que involucra actividades que producen bienes y/o servicios que contribuyen algo que tiene valor potencial para quienes se benefician. Se debe hacer hincapié en dos elementos:

i) El voluntariado es trabajo. La actividad medida debería contribuir a la producción de bienes y servicios que corresponden al ámbito de la producción general de la economía, como se define en el Sistema de Cuentas Nacionales (SCN). Esto significa que la actividad no se realiza exclusivamente para el beneficio o placer de la persona que la efectúa ni el de un miembro del hogar de esta persona. Por ejemplo, tocar un instrumento musical para su placer no es trabajo y, por consiguiente, no es “trabajo voluntario”; pero tocar un instrumento musical (sin remuneración) para el placer de los residentes en una casa de reposo o comunidad constituye un trabajo voluntario. Asimismo, las actividades

de formación y educación no constituyen trabajo voluntario porque normalmente no generan un producto que corresponda al ámbito de la producción de la economía y, por tanto, no cumple con la definición de “trabajo.” La mayor parte del trabajo voluntario se inscribe dentro del concepto internacional de empleo, como se entiende en la actualidad pero ciertas actividades voluntarias están excluidas. (Para una discusión más detallada sobre las relaciones entre los conceptos de trabajo, empleo y trabajo voluntario en el Sistema de Cuentas Nacionales, véase el Anexo IV del Manual de Medición del Trabajo Voluntario).

- ii) Para ser considerado como voluntario, una persona debe realizar “algún” trabajo voluntario durante un período de referencia específico. En la definición internacional del empleo, se entiende por “algún” trabajo, al menos una hora durante un período corto de referencia (de un día o una semana). Sin embargo, debe tenerse presente que el voluntariado puede llevarse a cabo por períodos más cortos. De este modo, el límite de mínimo una hora puede subestimar un número importante de voluntarios y una cantidad considerable de trabajo voluntario, especialmente para los episodios que son cortos individualmente pero que se llevan a cabo con frecuencia. Las encuestas sobre el voluntariado en Australia y Canadá y las encuestas sobre la utilización del tiempo en Europa, demuestran que la mayoría de las personas voluntarias trabajan menos de una hora semanal como promedio. (Oficina de Estadísticas de Australia 2006, Cuadro 16; Estadísticas Canadá 2006a, Figura 2.1; Estadísticas Suecia 2010, Cuadro de horas promedio: Minutos por día – Actividad). De este modo, mientras la actividad voluntaria sea calificada como trabajo en oposición al ocio, se puede considerar que se trata de trabajo voluntario, aún cuando se lleve cabo por menos de una hora por día durante un período de referencia específico.

**b) Este trabajo no es remunerado.** El trabajo voluntario por definición es trabajo que no tiene remuneración o compensación, en efectivo o en especie. Sin embargo, ciertas formas de compensación monetaria o en especie son posibles sin violar la característica de esta definición:

- vii. Los voluntarios pueden ser reembolsados por los gastos menores en que incurran en su misión (por ejemplo, gastos de viaje o costos de equipo);
- viii. Los servicios como comidas o transportes pueden proporcionarse a los voluntarios a condición de que su valor no sea igual o sobrepase el valor de los salarios del mercado local;
- ix. Los voluntarios pueden recibir estipendios destinados a cubrir sus propios gastos para vivir, siempre y cuando los estipendios no estén supeditados al valor del mercado local, la calidad o cantidad del trabajo o sobre su resultado (eventual);
- x. Los regalos simbólicos u otras manifestaciones similares de agradecimiento por el trabajo voluntario, pueden entregarse al voluntario, con tal de que no sean iguales al valor de los salarios del mercado local;
- xi. El hecho de que el valor de cualquiera de estos reembolsos sea considerado igual o superior al valor de los salarios del mercado local puede variar de un lugar a otro. Por ejemplo, suministrar comida como pago en especie en una región de bajos salarios puede constituir una compensación importante. Cada país debería determinar esto según las costumbres locales, y los responsables de las encuestas pueden desear incluir las decisiones en este ámbito en las instrucciones de la encuesta;

- xii. Los voluntarios pueden recibir beneficios que no sean monetarios del voluntariado bajo la forma del desarrollo de las competencias, relaciones sociales, contactos para el empleo, prestigio social y sentimiento de autoestima;
  - xiii. Los programas de voluntariado de empresa son diferentes ya que algunas empresas proporcionan incentivos a sus trabajadores para participar en dichos programas, ofreciéndoles vacaciones pagadas. En los casos en que existen dichos incentivos, la actividad resultante no respeta la disposición de “no remunerado” de la definición recomendada y, en consecuencia, no debería ser contabilizada como trabajo voluntario. Más bien debería considerarse como una contribución en especie de parte de la empresa. Sin embargo, si el incentivo se produce al organizar actividades voluntarias del grupo de empleados sin que se pague una compensación financiera a los participantes, la actividad resultante debe considerarse como trabajo voluntario;
  - xiv. En general, la actividad voluntaria efectuada en forma concomitante con el trabajo remunerado, no debería calificarse como trabajo voluntario (por ejemplo, un chofer de camión que recoge y acarrea a un autostopista durante sus horas de trabajo remunerado, no está efectuando un trabajo voluntario).
- c) **Este trabajo no es obligatorio.** La actividad voluntaria implica un importante elemento de elección. Las personas se comprometen voluntariamente, sin estar legalmente obligadas o coaccionadas. Por tanto, están excluido el trabajo no remunerado impuesto judicialmente como servicio a la comunidad, el trabajo impuesto como parte de una sentencia de prisión y el servicio alternativo al

servicio militar obligatorio. Las obligaciones sociales, como la presión del grupo, la presión de los padres o las expectativas de ciertos grupos sociales no hacen que la actividad sea obligatoria.

- i. El aprendizaje no remunerado exigido para obtener un empleo, las pasantías y el trabajo voluntario de los estudiantes para obtener su diploma o continuar su escolaridad o un programa de formación no respetan la característica de no obligatorio de la definición y por tanto, no deberían ser considerados como trabajo voluntario.
- ii. Puede ser importante en algunos contextos añadir preguntas filtro relativas al servicio obligatorio en una encuesta sobre el trabajo voluntario, en especial en los países que utilizan el servicio nacional de empleo obligatorio en lugar del servicio militar o en donde los tribunales imponen, en forma regular, actividades al servicio de la comunidad.
- iii. Puesto que los jóvenes no tienen la capacidad legal para comprometerse en las actividades que se discuten ni de rechazarlas, y por tanto es imposible determinar si se cumple con el criterio de “no obligatorio” que define el trabajo voluntario, el Manual recomienda fijar una edad mínima que sirva de límite para la medición del trabajo voluntario. La edad mínima recomendada es de 15 años de edad y más, pero los países tienen la posibilidad de escoger un límite inferior si se justifica por circunstancias locales, por ejemplo, si la edad mínima para incorporarse al mundo del trabajo es diferente. Para los efectos de la comparabilidad internacional, los países que usan una edad límite diferente para definir el ámbito del trabajo voluntario deberían informar sobre este hecho.

**d) Este trabajo abarca ambos voluntariados “directos”**, es decir, actividades voluntarias efectuadas en forma directa para otros hogares, y el voluntariado “a



través de una organización”, es decir, el voluntariado efectuado para o mediante instituciones sin fines de lucro u otro tipo de organizaciones. La definición de trabajo voluntario recomendada en el Manual e incorporada en el módulo de encuesta adjunto cubre ambos tipos de voluntariado. En efecto, el voluntariado directo es tan importante como el voluntariado a través de una organización en muchos países, especialmente en los países o regiones en donde existen pocas instituciones sin fines de lucro, a través de las cuales las personas puedan efectuar el voluntariado. Restringir el trabajo voluntario a las actividades que se realizan a través de un tipo especial de organización hace que la definición sea dependiente de la presencia de ese tipo de instituciones y esta presencia es muy diferente según los países. Aunque ambas formas de voluntariado corresponden a la definición de trabajo voluntario recomendada, es importante separar los datos para la clasificación y para los efectos de la presentación de informes. Por ejemplo, solo el trabajo voluntario a través de una organización y realizado para instituciones sin fines de lucro puede ser considerado en la cuenta satélite de las instituciones sin fines de lucro.

- e) **Esta definición no incluye el trabajo sin remuneración para los miembros del propio hogar del voluntario.** La mayoría de los expertos en voluntariado concuerdan en que el trabajo realizado por los miembros de la familia, en especial los miembros más directos no puede ser considerado como trabajo voluntario. Sin embargo, como se ha señalado anteriormente, se presenta un problema cuando se utiliza la expresión “familia” como unidad de observación porque la definición de “familia”, e incluso de “familia directa” es poco precisa y varía mucho según los países y las culturas<sup>10</sup>. Más que utilizar un término impreciso, la definición que recomendamos adopta el uso habitual en las

---

<sup>10</sup> El informe presentado por la Oficina para la Comunidad y el sector Voluntario de Nueva Zelandia es un ejemplo interesante de esta complejidad en el contexto de las tradiciones culturales de la población Maori de Nueva Zelandia, véase : [http://www.ocvs.govt.nz/documents/work\\_programme/encouragingparticipation/volunteering-research/mahi-aroha.pdf](http://www.ocvs.govt.nz/documents/work_programme/encouragingparticipation/volunteering-research/mahi-aroha.pdf).

encuestas sobre la fuerza de trabajo, que utiliza como unidad de observación el término “hogar “ es decir, personas que viven juntas en la misma unidad de vivienda. Si bien este término es más preciso, sin embargo, tiene sus propias complicaciones. En particular:

- i) Fijar el límite en el nivel del hogar puede afectar bastante la tasa del voluntariado directo de un país al otro, debido a las diferencias culturales en el ámbito de los miembros de la familia que viven habitualmente en la misma vivienda. Los países deben tener esto en consideración al presentar su informe sobre el alcance del trabajo voluntario. Para los países que deseen una mayor precisión en este aspecto, se podría incluir en el módulo una pregunta filtro opcional como la propuesta en el Capítulo 7 del Manual de Medición del Trabajo Voluntario.
- ii) Los padres de acogida presentan un desafío especial. La actividad de padres de acogida puede ser considerada como trabajo voluntario cuando 1) se trata de una actividad a corto plazo realizada por unos pocos días o semanas, 2) si se tiene muy claro de que el niño no permanecerá con la familia de acogida, una vez que se haya encontrado una solución permanente y, por tanto, no forma parte del hogar de la familia de acogida y 3) cualquier estipendio proporcionado es inferior al costo real de los servicios proporcionados o los gastos efectuados. Sin embargo, cuando el cuidado del niño es a largo plazo, el niño se convierte en un miembro de la unidad familiar, y de este modo, los padres de acogida quedan fuera del ámbito del trabajo voluntario. Aún en los casos en que la actividad de padres de acogida es a corto plazo, el cálculo de las horas de voluntariado es complicado para los padres de acogida porque es difícil separar las horas de voluntariado de las horas

dedicadas a otras actividades del hogar. Los países en que esta actividad se encuentra generalizada, podrían necesitar establecer reglas prácticas para limitar el número de horas por día o por semana como padres de acogida, que pueden ser legítimamente consideradas como voluntariado.

- f) Esta definición incluye el voluntariado efectuado sin coacción en todos los marcos institucionales:** las organizaciones sin fines de lucro, las administraciones públicas, las empresas privadas, y “otros”. Como se explica en el Capítulo 5 del Manual de la Medición del Trabajo Voluntario, la encuesta propuesta busca distinguir los diferentes marcos institucionales en los que se efectúa el trabajo voluntario.
- g) Esta definición no limita el ámbito del trabajo voluntario a un beneficiario especial.** El trabajo voluntario puede llevarse a cabo para beneficiar a una serie de organizaciones y causas, incluidos las personas, el medio ambiente, los animales, la comunidad en sentido amplio, etcétera.
- 3.7. En el cuadro que sigue, presenta ejemplos de las actividades consideradas dentro o fuera del ámbito de la definición de trabajo voluntario, sugerida por el Manual.

**Ejemplos de trabajo voluntario considerados dentro o fuera del ámbito de la definición recomendada**

<b>Dentro del ámbito</b>	<b>Fuera del ámbito</b>
Hacer la compra de provisiones para un vecino Mayor	Hacer la compra de provisiones para el propio Hogar
Trabajar en un comedor popular que prepara comidas para la gente sin hogar	Preparar la comida para su propio hogar
Voluntariado como profesor en una escuela Pública	Ayudar a su hijo en sus deberes
Efectuar un trabajo en el marco de un mandato sindical en su tiempo libre	Efectuar un trabajo en el marco de un mandato sindical en el tiempo de la empresa
Formar parte de un comité de limpieza de un Barrio	Limpiar su propia casa o el patio
Ayudar a una organización a crear o actualizar su sitio Internet	Participar en actividades sociales en Internet (como MySpace o Facebook)
Trabajar en una campaña de inscripción de Votantes	Votar
Distribuir comida, medicinas o material de asistencia en un refugio	Llevar a su cónyuge al hospital para que reciba cuidados médicos
Servir como ayudante o trabajar para una organización religiosa	Asistir a un servicio religioso
Ayudar a una organización de medioambiente sin fines de lucro a juntar muestras de agua, sin remuneración	Efectuar investigación durante su tiempo libre
Proporcionar consejos jurídicos no remunerados en una oficina de servicios jurídicos	Recibir remuneración por consejos jurídicos o asistencia jurídica
Servir de entrenador para la liga infantil de deportes, incluida aquella en que está su propio hijo	Ayudar a su hijo a practicar un deporte
Confeccionar ropa para niños desfavorecidos	Confeccionar y reparar ropa para los propios hijos
Construir viviendas para familias sin hogar	Hacer trabajos en su propio hogar
Ayudar a los animales abandonados o a los animales víctimas de un desastre medioambiental	Recibir remuneración de una organización que atiende a los animales en peligro
Proporcionar servicios de acogida y cuidados pagados marginalmente a corto plazo	Proporcionar servicios de acogida y cuidados a largo plazo
Proporcionar asesoramiento o tutoría a otra persona, sin remuneración	Ofrecer consejo a un vecino durante una conversación amistosa
Voluntariado con colegas, fuera del horario de trabajo y sin recibir remuneración	Voluntariado durante las vacaciones pagadas por el empleador
Coser una frazada para un vecino enfermo	Coser una frazada para un miembro de la familia que está enfermo
Llevar a un vecino a una cita médica	Compartir el vehículo con un vecino para ir al Trabajo

FUENTE: <http://www.ilo.org/global/publications/lang--es/index.htm>

**Fuente de información:**

<http://www.ilo.org/global/publications/lang--es/index.htm>

## **Informe Mundial sobre Desarrollo Humano 2011 (PNUD)**

El 2 de noviembre de 2011, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) presentó: el *Informe Mundial sobre Desarrollo Humano 2011 Sostenibilidad y Equidad: Un mejor futuro para todos*, el cual examina la relación entre sostenibilidad y equidad en un mundo interconectado por más de 7 mil millones de personas.

En ese sentido, se señala que aunque los estándares de vida de la mayoría de países han mejorado, y por décadas han tendido a la convergencia, el *Informe Mundial sobre Desarrollo Humano 2011* proyecta un retroceso alarmante de dichas tendencias, donde el deterioro medioambiental y las desigualdades sociales siguen intensificándose, con las mayores pérdidas para los países menos desarrollados antes de 2050.

El informe permite comparar el desempeño de 187 países para los que ha sido posible calcular el Índice de Desarrollo Humano (IDH), a partir de una metodología rigurosa y estrictamente comparable. Este año, los países líderes en el mundo por sus niveles de desarrollo humano son: Noruega, Australia y Países Bajos. En contraste, la República Democrática del Congo, Burundi y Níger ocupan los niveles más bajos de desarrollo humano del planeta. El IDH mide las oportunidades de los individuos para gozar de una vida larga y saludable, para acceder a conocimientos individual y socialmente útiles y para obtener medios suficientes para involucrarse y decidir sobre su entorno.

Desde la perspectiva del PNUD, el desarrollo humano se refiere a la libertad individual y colectiva, al progreso sostenible y equitativo, y al derecho de las generaciones futuras de acceder a las mismas oportunidades que hoy gozan las generaciones actuales. Bajo esa premisa el desarrollo sostenible implica ampliar las libertades fundamentales de las generaciones actuales, al tiempo que se emprenden

esfuerzos para evitar el riesgo de comprometer las libertades de las generaciones futuras. A partir de estos dos conceptos, se entiende que un medioambiente limpio y seguro es un derecho, no un privilegio.

De acuerdo con este informe, México ocupa el lugar 57 y su IDH lo ubica entre los países con nivel alto de desarrollo humano. Al igual que otros 120 países, México conservó este año la posición obtenida un año atrás mientras que 36 países incrementaron su posición relativa y otros 31 la redujeron. De 2006 a la fecha, el país ha logrado avanzar dos posiciones con un crecimiento promedio anual de 0.64%; una cifra apenas inferior al promedio de países con altos niveles de desarrollo 0.70%, aunque similar a la observada en el mundo 0.66% y en América Latina y el Caribe 0.66 por ciento.

En la escala internacional de 2011, el país ha alcanzado un nivel de desarrollo superior al promedio de las naciones con niveles altos de desarrollo humano, así como al promedio de América Latina y el Caribe. La estimación internacional del desarrollo humano se compara con la de Arabia Saudita, Bulgaria, Panamá y Serbia. En el contexto latinoamericano, el desarrollo de México todavía es menor al alcanzado por Chile, Argentina, Uruguay y Cuba, pero es superior al de Costa Rica, Venezuela, Perú y Brasil.

De acuerdo con el informe 2011, la desigualdad sigue siendo una constante y un gran reto para la nación y la región. Al incluir la desigualdad en la medición del desarrollo humano, y considerar su distribución entre la población de un país, se observa que México pierde 15 posiciones en el ordenamiento mundial de desarrollo humano. También destacan los retrocesos de Colombia, que pierde 25 lugares, Estados Unidos de Norteamérica, 19, y la República de Corea, 17 puestos.

El documento destaca que América Latina y el Caribe sigue siendo la región más desigual en términos de ingreso, aunque al tomar en cuenta la esperanza de vida y la

escolaridad de la población latinoamericana, la región resulta más equitativa que África Subsahariana o el sur de Asia. En comparación con otras regiones, la desigualdad en América Latina ha ido cayendo, en especial en Argentina, Brasil, Honduras, México y Perú. Este cambio se puede atribuir al buen desempeño de la región en promover la igualdad en educación y salud. América Latina encabeza la lista mundial de gasto público en educación (7.7% PIB), y en salud (7.6% PIB), al superar el promedio mundial (6% PIB).

El informe 2011 advierte que la desigualdad creciente en el mundo también es desigualdad medioambiental, en la medida en que los pobres, las mujeres y los niños sufren desmedidamente los efectos del cambio climático, de los desastres medioambientales, de la contaminación atmosférica, de la falta de agua o del consumo de agua sucia, de la carencia de energía o del uso de energía peligrosa para la salud. De acuerdo con las proyecciones que presenta el informe 2011, si no se modifican los patrones actuales del deterioro ambiental, los más pobres seguirán siendo los más afectados por sus consecuencias, a pesar de que su contribución al problema sea mínima.

El informe muestra una preocupación por el medio ambiente en la percepción pública latinoamericana, pues de acuerdo con sus datos el 95% de los encuestados aseveró que el calentamiento global constituye una seria amenaza al medio ambiente, en comparación con el 68% del promedio global y el 54% de los estadounidenses. Además, el 6% de los mexicanos declararon estar disponibles para ser activos en algún grupo medioambiental, 23% está satisfecho con la labor del gobierno para reducir las emisiones de CO<sub>2</sub>, 47% está conforme con las acciones para preservar el medio ambiente y 78% con la calidad del aire.

El documento identifica un amplio margen de acción para generar sinergias positivas entre equidad y sostenibilidad, propone un programa de políticas públicas para

revertir los desequilibrios y con ese objetivo, define una estrategia para tratar los problemas ambientales actuales y al mismo tiempo promover la equidad y el desarrollo humano.

A continuación se presenta el Resumen del documento de PNUD.

## **Informe sobre Desarrollo Humano 2011, Sostenibilidad y equidad: Un mejor futuro para todos**

### **Perspectiva general**

El Informe de este año se concentra en el desafío de conseguir progreso sostenible y equitativo. Una doble perspectiva muestra de qué manera la degradación ambiental intensifica la desigualdad mediante su impacto adverso en las personas de menores recursos y la forma en que las desigualdades en desarrollo humano profundizan el deterioro ambiental.

El desarrollo humano, que implica expandir las opciones de la gente, se basa en la existencia de recursos naturales compartidos. Para promoverlo, es necesario velar por la sostenibilidad local, nacional y mundial, proceso que puede —y debe— hacerse fomentando la equidad y el empoderamiento.

Al avanzar hacia mayor sostenibilidad ambiental, intentamos asegurar que se tengan plenamente en cuenta las aspiraciones de los pobres de una vida mejor, y al mismo tiempo, apuntamos a vías que permitan que la gente, las comunidades, los países y la comunidad internacional propicien la sostenibilidad y la equidad de modos que se refuercen entre sí.



## ¿Por qué sostenibilidad y equidad?

El enfoque del desarrollo humano conserva toda su pertinencia cuando se trata de entender nuestro mundo y hacer frente a sus desafíos, actuales y futuros. En su versión del vigésimo aniversario, el *Informe sobre Desarrollo Humano 2010* celebró el concepto de desarrollo humano poniendo énfasis en la equidad, el empoderamiento y la sostenibilidad como medio para expandir las opciones de la gente. Al mismo tiempo, destacó los desafíos involucrados y demostró que estos aspectos cruciales del desarrollo humano no siempre se dan simultáneamente.

### **Argumentos para considerar la sostenibilidad y la equidad en forma conjunta**

Este año investigamos los puntos de encuentro entre sostenibilidad ambiental y equidad, conceptos muy similares en su preocupación por la justicia distributiva. Valoramos la sostenibilidad porque las generaciones futuras debieran tener al menos las mismas posibilidades que las actuales. De igual modo, todos los procesos que no son equitativos son injustos: las oportunidades de todas las personas de llevar una mejor vida no debieran verse restringidas por factores que escapan a su control. Las desigualdades son particularmente injustas cuando algunos grupos son discriminados de forma sistemática por motivos de género, etnia u origen geográfico.

Hace más de una década, Sudhir Anand y Amartya Sen abogaron por considerar conjuntamente la sostenibilidad y la equidad. “Sería una grave violación del principio universalista”, argumentaron, “si nos obsesionáramos por la equidad intergeneracional sin al mismo tiempo atacar el problema de la equidad intrageneracional” (énfasis en el original). Temas similares se plantearon en el Informe de la Comisión Brundtland de 1987 y en una serie de declaraciones internacionales, desde la de Estocolmo en 1972 hasta la de Johannesburgo en 2002. Sin embargo, muchos de los debates que hoy se libran en torno a la sostenibilidad siguen dejando de lado la equidad, tratándola como

un tema independiente y no relacionado. Esta perspectiva es a la vez incompleta y desacertada.

### **Algunas definiciones clave**

El desarrollo humano tiene que ver con la expansión de las libertades y las capacidades de las personas para llevar el tipo de vida que valoran y tienen razones para valorar. Ambas nociones —libertades y capacidades— son más amplias que la de las necesidades básicas. En otras palabras, se trata de ampliar las opciones. Para llevar una “buena vida” se requieren fines y estos fines pueden ser valiosos no solo en sí mismos, sino también como medios. Por ejemplo, podemos valorar la biodiversidad, o la belleza natural, independientemente de si aportan o no a nuestro nivel de vida.

El desarrollo humano pone a las personas desfavorecidas en el centro de su atención. Incluimos en este grupo a las futuras generaciones, quienes deberán enfrentar las peores consecuencias de las actividades que llevamos a cabo hoy. Nos inquieta no solo lo que ocurrirá en promedio, o en el escenario más probable, sino también en los casos menos factibles, pero aún posibles, en particular cuando los acontecimientos son catastróficos para las personas pobres y vulnerables.

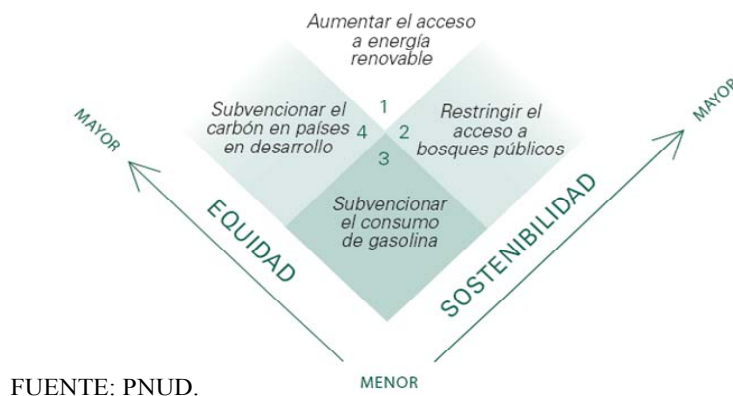
Los debates sobre el significado de la sostenibilidad ambiental se centran a menudo en dilucidar si el capital fabricado por los seres humanos puede reemplazar los recursos naturales, es decir, si el ingenio humano podrá atenuar la escasez de los recursos, como sucedía en el pasado. Desconocemos si eso será posible en el futuro y, en vista del riesgo de llegar a una situación catastrófica, nos inclinamos a favor de preservar los activos naturales básicos y el flujo de servicios ecológicos asociados. Además, esta perspectiva es coherente con los enfoques de desarrollo basados en los derechos humanos. El desarrollo sostenible implica la expansión de las libertades fundamentales de las actuales generaciones mientras realizamos esfuerzos razonables

para evitar el riesgo de comprometer gravemente las libertades de las futuras generaciones. Un aspecto fundamental de esta idea es la deliberación pública razonada, que también es esencial para definir los riesgos que la sociedad está dispuesta a aceptar.

En la búsqueda de sostenibilidad y equidad, no es necesario que siempre se refuercen mutuamente. De hecho, en muchas instancias habrá que hacer concesiones recíprocas. Por ejemplo, las medidas para mejorar el medioambiente pueden tener efectos adversos en la equidad si restringen el crecimiento económico de los países en desarrollo. El Informe ilustra los posibles impactos conjuntos de las políticas, al tiempo que reconoce que los efectos no suceden siempre ni en todas las circunstancias, destacando que el contexto es de enorme importancia.

#### ILUSTRACIÓN DE LAS SINERGIAS Y CONCESIONES ENTRE EQUIDAD Y SOSTENIBILIDAD

Este marco insta a poner especial atención en la identificación de sinergias positivas entre ambos objetivos y a considerar las concesiones recíprocas.



El marco pone especial atención a la identificación de sinergias positivas y a considerar las ventajas y desventajas involucradas. Se investigó la forma en que las sociedades pueden adoptar soluciones beneficiosas para todos, que favorezcan la sostenibilidad, la equidad y el desarrollo humano.

## **Patrones y tendencias, avances y perspectivas**

Cada vez más pruebas apuntan a que el mundo enfrenta una degradación ambiental generalizada y posibles deterioros de esta situación. En vista de la incertidumbre sobre la magnitud de los cambios, se examinó una gama de predicciones y consideramos lo que pueden significar para el desarrollo humano.

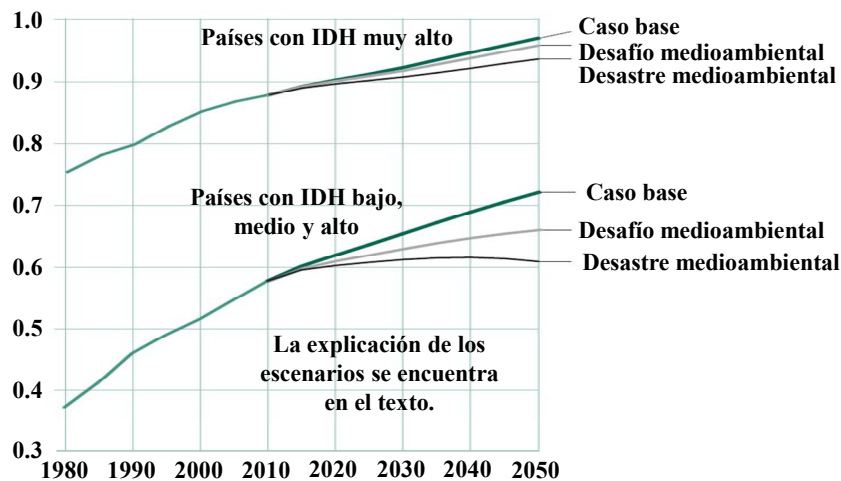
El punto de partida, uno de los temas fundamentales del Informe 2010, es el enorme avance registrado por el desarrollo humano en las últimas décadas, con tres salvedades:

- El aumento del ingreso se ha asociado con un deterioro en indicadores medioambientales cruciales, como emisiones de dióxido de carbono, calidad del suelo y cubierta forestal.
- La distribución del ingreso ha empeorado en muchas partes del mundo, incluso cuando se reducen las brechas en materia de salud y educación.
- Si bien el empoderamiento suele ir de la mano con Índices de Desarrollo Humano (IDH) más altos, hay grandes fluctuaciones en esta relación.

Las simulaciones realizadas para este Informe sugieren que, para el año 2050, el IDH podría haber bajado 8% con respecto al nivel de referencia (y en 12% en Asia Meridional y África Subsahariana), en un escenario de “desafío medioambiental” que capture los efectos adversos del calentamiento global sobre la producción agrícola, el acceso a agua potable y saneamiento mejorado y la contaminación. En un marco hipotético de “desastre ambiental” más adverso, que prevé deforestación generalizada y degradación del suelo, drástica reducción de la biodiversidad y aumento fuerte y sostenido de fenómenos climáticos extremos, el IDH mundial podría ubicarse alrededor de 15% por debajo del nivel de referencia proyectado.

El gráfico siguiente ilustra el nivel de pérdidas y riesgos que enfrentarán nuestros nietos si no se hace nada para detener o revertir las actuales tendencias. El escenario de desastre medioambiental nos lleva a un punto de inflexión antes de 2050 en los países en desarrollo, cuando comienza a revertirse su punto de convergencia con los países ricos en materia de logros en el IDH.

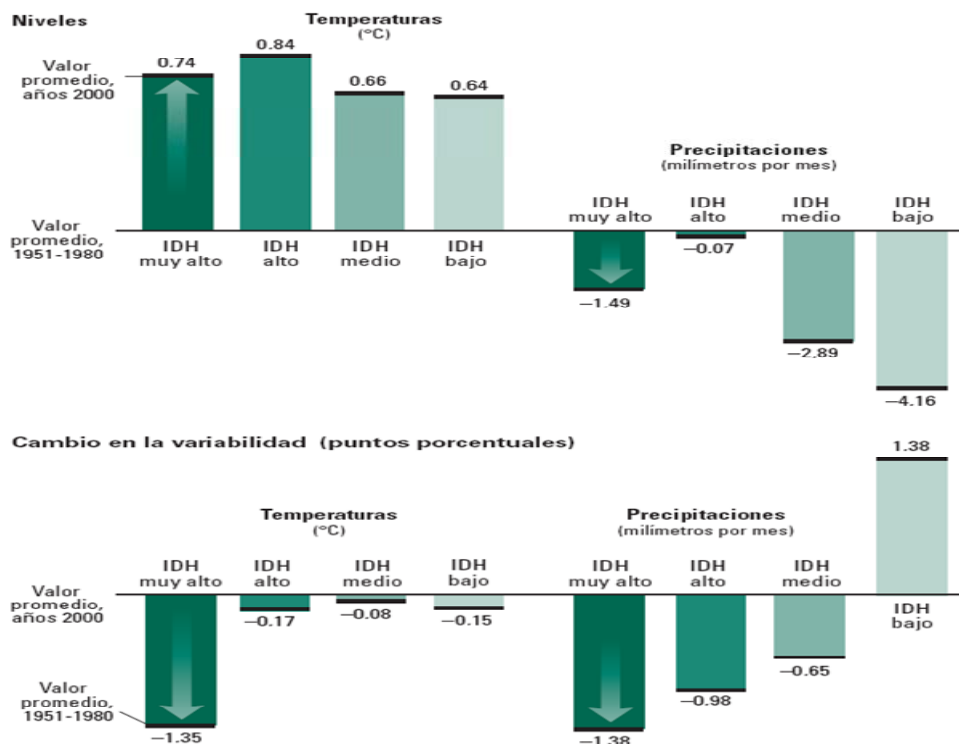
**DIFERENTES ESCENARIOS DE LOS IMPACTOS DE LOS RIESGOS AMBIENTALES EN LAS PERSPECTIVAS DEL DESARROLLO HUMANO HASTA 2050**



FUENTE: Cálculos de la Oficina encargada del Informe a partir de su propia base de datos y B. Hughes, M. Irfan, J. Moyer, D. Rothman y J. Solórzano, 2011, "Forecasting the Impacts of Environmental Constraints on Human Development", documento de investigación sobre desarrollo humano, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Nueva York, sobre la base de proyecciones de Futuros internacionales, versión 6.42.

Estas proyecciones sugieren que, en muchos casos, los más pobres son y seguirán siendo los más afectados por las consecuencias del deterioro ambiental, pese a que su contribución al problema es mínima. Por ejemplo, los países con IDH bajo son los que menos han influido en el cambio climático global, pero sin embargo, han experimentado la mayor disminución en las precipitaciones anuales y el mayor aumento en su variabilidad. Ello afecta la producción agrícola y los medios de vida de su población.

## TEMPERATURAS MÁS ALTAS Y MENOS PRECIPITACIONES Niveles y cambios en la variabilidad del clima por grupo de IDH



Nota: El cambio en la variabilidad es la diferencia en los coeficientes de variación entre 1951-1980 y los años 2000, ponderado por la población promedio de 1951-1980.

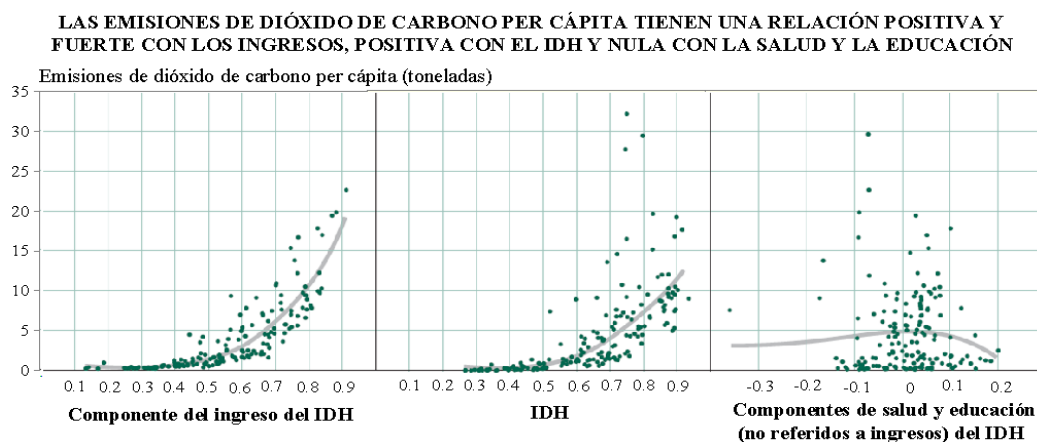
FUENTE: Cálculos de la Oficina encargada del Informe basados en datos de la Universidad de Delaware.

Los países desarrollados registran emisiones per cápita mucho más altas que las naciones en desarrollo debido al alto consumo de energía de sus actividades, como la conducción de coches, el enfriamiento o calefacción de hogares y negocios, y el consumo de alimentos procesados y empaquetados, entre otros. El habitante promedio de un país con IDH muy alto emite cuatro veces más dióxido de carbono y el doble de metano y óxido nitroso que las personas de países con IDH bajo, medio o alto, y unas 30 veces las emisiones de dióxido de carbono que una persona de un país con IDH bajo. El ciudadano promedio de Reino Unido produce, en dos meses, la misma cantidad de gases de efecto invernadero que un habitante de un país con IDH bajo en un año. Sin embargo, el habitante medio de Qatar —el país con las emisiones per

cápita más altas— emite lo mismo en apenas 10 días, aunque esta cifra refleja tanto el consumo como la producción que se utiliza en otros lugares.

Aunque los países con IDH bajo, medio y alto explican tres cuartas partes del aumento en las emisiones desde 1970, los niveles totales de gases de efecto invernadero son mucho mayores en los países con IDH muy alto. Este resultado se mantiene incluso sin tomar en cuenta la reubicación de la producción intensiva en emisiones de carbono hacia países más pobres, cuya producción se exporta, en gran medida, a naciones ricas.

En el mundo entero, el aumento sostenido del IDH se asocia con degradación ambiental, aun cuando el daño obedece en gran medida al crecimiento económico. Al comparar el primer y tercer panel del gráfico siguiente, el primero muestra que los países de ingresos más altos también emiten más dióxido de carbono per cápita en general, mientras que el tercero no revela una relación directa entre emisiones y componentes del índice referidos a salud y educación. Es posible extraer una conclusión intuitiva: las actividades que emiten dióxido de carbono se vinculan con la producción de bienes, no con la prestación de servicios de salud y educación. Además, los resultados reflejan la naturaleza no lineal de la relación entre emisiones de dióxido de carbono y componentes del índice: hay poca o ninguna relación con un IDH bajo, pero a medida que este aumenta, se llega a un “punto de inflexión” más allá del cual surge una fuerte correlación positiva entre emisiones de dióxido de carbono e ingresos.



Nota: Los datos se refieren a 2007.

FUENTE: cálculos de la Oficina encargada del Informe a partir de su propia base de datos.

Los países que aumentaron el IDH con mayor rapidez también registraron mayores incrementos en sus emisiones de dióxido de carbono. Estos cambios en el tiempo —más que la relación a partir de una fotografía— son los que ponen de relieve qué esperar mañana como resultado del desarrollo de hoy. Nuevamente, la tendencia depende de los cambios en el ingreso.

Sin embargo, estas relaciones no son valederas para todos los indicadores ambientales. Según el análisis, por ejemplo, la correlación entre IDH y deforestación es positiva, pero débil. ¿Por qué difieren las emisiones de dióxido de carbono de las demás amenazas ambientales? Nosotros planteamos que cuando el vínculo entre medioambiente y calidad de vida es directo, como sucede con la contaminación, los logros ambientales suelen ser mayores en los países desarrollados; ahí donde el vínculo no es tan evidente, el desempeño es mucho más deficiente. Al examinar la relación entre riesgos ambientales e IDH, se encontraron tres revelaciones generales:

- Las carencias ambientales en los hogares —contaminación intradomiciliaria, acceso insuficiente a agua potable y saneamiento mejorado— son más graves en países con bajos niveles de IDH y disminuyen a medida que aumenta el índice.



- Los riesgos medioambientales con efectos en las comunidades —como la contaminación atmosférica urbana— parecen aumentar y luego disminuir a la par con el desarrollo; hay quienes sugieren que la curva en forma de U invertida es una buena descripción de esta relación.
- Los riesgos medioambientales con repercusiones globales —en especial los gases de efecto invernadero— suelen aumentar a la par con el IDH.

No es que el IDH mismo sea la fuerza motora tras estas transiciones. Los ingresos y el crecimiento económico cumplen una función vital para explicar las emisiones, pero la relación en ningún caso es determinante. De hecho, hay fuerzas más amplias cuyas complejas interacciones cambian los patrones de riesgo. Por ejemplo, el comercio internacional permite a los países subcontratar la producción de bienes que degradan el medioambiente; el uso comercial a gran escala de recursos naturales tiene efectos diferentes que la explotación para fines de subsistencia; los perfiles medioambientales urbanos y rurales difieren entre sí. Y como veremos, las políticas y el contexto político inciden fuertemente.

De lo anterior se desprende que los patrones no son inevitables. Varios países han logrado avanzar considerablemente tanto en materia de IDH como de equidad y sostenibilidad ambiental. En sintonía con nuestro enfoque de las sinergias positivas, proponemos una estrategia multidimensional para identificar a los países que lo han hecho mejor que sus pares regionales en promover la equidad, aumentar el IDH, reducir la contaminación intradomiciliaria y aumentar el acceso a agua limpia, y que ostentan el mejor desempeño en sostenibilidad ambiental, tanto en el ámbito regional como mundial. La sostenibilidad ambiental se evalúa según las emisiones de gases de efecto invernadero, la extracción de agua y la deforestación. Los resultados son más ilustrativos que indicativos debido a la disparidad de la información y a otras dificultades de la comparación. Solo una nación, Costa Rica, aventaja la media

regional en todos los criterios, mientras que las otras tres con mejor desempeño muestran desigualdades en sus dimensiones. Suecia se destaca por su alta tasa de reforestación en comparación con los promedios regionales y mundiales.

**PAÍSES CON MEJOR DESEMPEÑO EN MATERIA AMBIENTAL, DE EQUIDAD Y DESARROLLO HUMANO, AÑO MÁS RECIENTE DISPONIBLE**

País	Amenazas globales			Efectos locales		Equidad y desarrollo humano	
	Emisiones de gases de efecto invernadero	Deforestación	Uso del agua	Acceso al agua	Contaminación del aire	IDH (% de la mediana regional)	Pérdida total (% de la mediana regional)
Costa Rica	✓	✓	✓	✓	✓	104	77
Alemania		✓	✓	✓	✓	103	91
Filipinas	✓	✓		✓	✓	103	89
Suecia		✓	✓	✓	✓	102	70

Nota: Todos estos países cumplen los umbrales absolutos de las amenazas globales tal como se define en la nota 80 (capítulo 2, Informe Mundial sobre Desarrollo Humano 2011), se desempeñan mejor que el promedio de sus respectivos pares regionales tanto en desarrollo humano como en inequidad y obtienen mejores resultados que el promedio regional en términos de los impactos locales.

FUENTE: PNUD.

Nuestra lista muestra que en todas las regiones, etapas de desarrollo y características estructurales, los países pueden adoptar políticas públicas que favorezcan la sostenibilidad del medioambiente, la equidad y las facetas clave del desarrollo humano que captura el IDH. Revisamos los tipos de políticas y programas con buenos resultados, al tiempo que se subraya la importancia del contexto y de las condiciones locales.

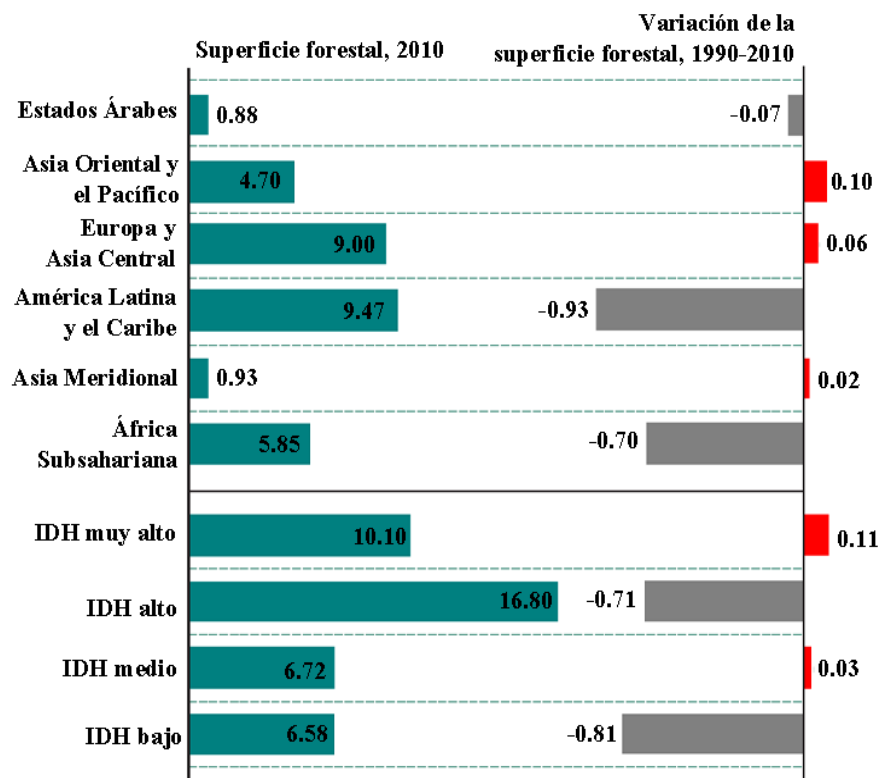
De manera más general, sin embargo, las tendencias ambientales observadas en las últimas décadas muestran un deterioro en varios frentes, con consecuencias adversas para el desarrollo humano, en especial para los millones de personas cuyos medios de vida dependen directamente de los recursos naturales.

- A nivel mundial, casi 40% del suelo está degradado debido a la erosión, la disminución de la fertilidad y el pastoreo excesivo. La productividad está en

descenso y se calcula que la pérdida de rendimiento es de hasta 50% en los escenarios más adversos.

- La agricultura da cuenta de entre 70 y 85% del consumo de agua, mientras que alrededor de 20% de la producción mundial de cereales utiliza este recurso de manera no sostenible, poniendo en peligro el crecimiento agrícola a futuro.
- La deforestación es un reto importante. Las mayores pérdidas forestales entre 1990 y 2010 ocurrieron en América Latina y el Caribe y en África Subsahariana. La cubierta forestal se expandió muy poco en las demás regiones.

**ALGUNAS REGIONES DEFORESTAN MIENTRAS OTRAS  
REFORESTAN Y FORESTAN**  
**Proporciones y tasas de variación de la cubierta forestal  
 por región, 1990-2010**  
 -Millones de kilómetros cuadrados-



FUENTE: Cálculos de la Oficina encargada del Informe según datos de los Indicadores de desarrollo mundial (IDM) del Banco Mundial, 2011, ciudad de Washington, Banco Mundial.

- La desertificación amenaza las tierras áridas donde vive un tercio de la población mundial. Algunas zonas son particularmente vulnerables, en especial en África Subsahariana, con suelos sensibles y poca capacidad de adaptación.

Se prevé que los factores ambientales adversos aumentarán los precios mundiales de los alimentos entre 30 y 50% —en términos reales, en las próximas décadas— e intensificarán la volatilidad, con graves consecuencias para los hogares pobres. Los 1 mil 300 millones de personas que se dedican a labores agrícolas, pesqueras, forestales y de caza y recolección serán los más amenazados. Es probable que la carga de la degradación ambiental y el cambio climático genere diferentes alteraciones entre los grupos, por varios motivos:

- Los ingresos de muchos pobres de zonas rurales dependen mayoritariamente de los recursos naturales. Pero incluso aquellos que no se dedican regularmente a esas actividades podrían recurrir a ellas como estrategia para lidiar con situaciones difíciles.
- El efecto de la degradación ambiental en las personas dependerá de su condición: si son productores o consumidores netos de recursos naturales, si son productores de subsistencia o para el mercado y cuan fácilmente puedan desplazarse entre estas actividades y diversificar sus medios de vida con otras ocupaciones.
- En la actualidad, 350 millones de personas, muchos de ellos pobres, viven en bosques o cerca de ellos y dependen de sus recursos para subsistir y generar ingresos. Tanto la deforestación como las restricciones de acceso a los recursos naturales pueden vulnerar a los pobres. Datos de varios países sugieren que las mujeres habitualmente dependen más de los bosques que los hombres, ya que suelen tener menos alternativas laborales y movilidad y cargan con la mayor parte de la responsabilidad de recolectar leña.

- Casi 45 millones de personas, de los cuales al menos 6 millones son mujeres, viven de la pesca y ven amenazado su futuro por la sobreexplotación de los recursos y el cambio climático. La vulnerabilidad es doble, ya que los países que enfrentan más riesgos también dependen más de la pesca para el consumo de proteínas de su población, sus medios de vida y las exportaciones. Se prevé que el cambio climático se traducirá en una fuerte disminución de las poblaciones de peces en las islas del Pacífico, aunque se proyectan beneficios en algunas latitudes septentrionales, inclusive en los alrededores de Alaska, Federación de Rusia, Groenlandia y Noruega.

Las mujeres de países pobres participan de manera desproporcionada en la agricultura de subsistencia y la recolección de agua, de modo que las consecuencias adversas de la degradación ambiental las afectan más. Muchos pueblos indígenas dependen también en alto grado de los recursos naturales y viven en ecosistemas especialmente vulnerables a los efectos del cambio climático, como los pequeños Estados insulares en desarrollo, las regiones árticas y las regiones ubicadas a gran altitud. Los datos apuntan a que las prácticas tradicionales pueden proteger los recursos naturales, pero a estos conocimientos se les suele restar importancia o simplemente se ignoran.

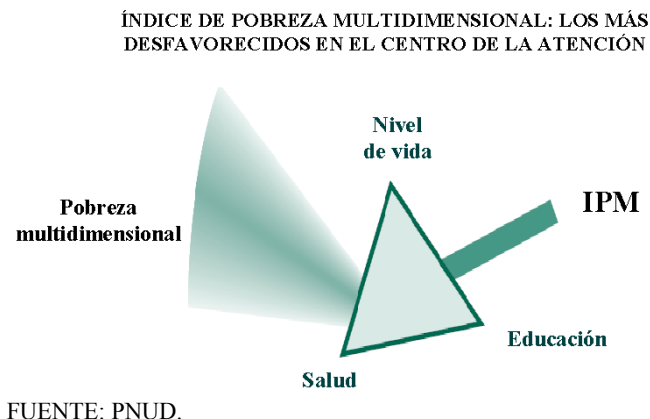
Los efectos del cambio climático en los medios de vida de los campesinos dependen del tipo de cultivo, la región y la temporada. Ello subraya la importancia de analizar a fondo el asunto en el ámbito local. Los efectos diferirán asimismo en función de los patrones de producción y consumo de los hogares, acceso a recursos, niveles de pobreza y capacidad de hacer frente a las nuevas circunstancias. Tomados en conjunto, no obstante, es probable que los efectos biofísicos del cambio climático en los cultivos de riego y de secano sean negativos en 2050.

## Comprender los vínculos

Sobre la base de las considerables interrelaciones que existen entre medioambiente y equidad a nivel mundial, exploramos los vínculos en las comunidades y los hogares. Destacamos asimismo a países y grupos que han roto el patrón, poniendo énfasis en las transformaciones de los roles de género y el empoderamiento.

Un tema crucial que surge es que los más desfavorecidos llevan una doble carga en materia de carencias. Además de ser más vulnerables a los efectos generales de la degradación medioambiental, deben enfrentar las amenazas en su entorno inmediato, por ejemplo contaminación intradomiciliaria, agua sucia y saneamiento inadecuado. El Índice de Pobreza Multidimensional (IPM), adoptado en el Informe 2010 y que este año se calculó para 109 países, examina estas carencias con mayor detalle para detectar las situaciones más graves.

El IPM mide las carencias más graves en las dimensiones de salud, educación y niveles de vida y examina tanto el número de personas desfavorecidas como la profundidad de sus privaciones. Este año, exploramos la presencia de carencias derivadas de aspectos medioambientales entre los pobres multidimensionales y sus superposiciones, una innovación en el IPM.



La perspectiva centrada en la pobreza permite examinar las privaciones de origen medioambiental en el acceso a combustibles modernos, agua potable y saneamiento básico. Estas carencias absolutas, importantes por sí mismas, constituyen además violaciones graves de los derechos humanos. Ponerles fin podría incrementar algunas de las principales capacidades al ampliar las opciones de la gente e impulsar el desarrollo humano.

En los países en desarrollo, al menos seis personas de cada 10 se ven afectadas por una de estas tres privaciones ambientales y cuatro de cada 10 sufren dos o más. Tales carencias son especialmente graves entre los pobres multidimensionales y más de nueve de cada 10 de éstos se ven afectados por al menos una de ellas. En la mayoría se superponen: ocho de cada 10 pobres en varias dimensiones simultáneas tienen dos o más y casi uno de cada tres (29%) carece de las tres. Estas privaciones ambientales contribuyen de manera desproporcionada a la pobreza multidimensional y explican 20% del IPM, incluso por sobre su ponderación de 17% en el índice. En la mayoría de las naciones en desarrollo, la mayor falencia es el acceso a combustible para cocinar, mientras que la falta de agua es la necesidad más gravitante en varios Estados Árabes.

Para comprender mejor las privaciones ambientales, analizamos el comportamiento de determinados niveles de pobreza. Se ordena a los países según la proporción de sus pobres multidimensionales que enfrenta una carencia ambiental y la proporción que enfrenta las tres. Los porcentajes de la población con carencias ambientales aumentan a la par con el IPM, aunque con gran diversidad en la tendencia. En el cuadro siguiente se identifica a los 10 países donde los pobres multidimensionales tienen menos privaciones de origen ambiental, sobre la base de su IPM (columna izquierda). Los países con la menor proporción de pobres y por lo menos con una privación se encuentran entre los Estados Árabes y en América Latina y el Caribe (siete de los primeros 10).

**LOS 10 PAÍSES CON LA MENOR PROPORCIÓN DE CARENCIAS  
MEDIOAMBIENTALES ENTRE LOS POBRES MULTIDIMENSIONALES,  
AÑO MÁS RECIENTE DISPONIBLE ENTRE 2000-2010**

<b>Menor proporción de pobres multidimensionales con al menos una carencia</b>	<b>Menor proporción de pobres multidimensionales con las tres carencias</b>
<b>Brasil</b>	Bangladesh
<b>Guyana</b>	<b>Pakistán</b>
<b>Djibouti</b>	Gambia
Yemen	Nepal
Iraq	India
<b>Marruecos</b>	Bhután
<b>Pakistán</b>	<b>Djibouti</b>
Senegal	<b>Brasil</b>
Colombia	<b>Marruecos</b>
Angola	<b>Guyana</b>

Nota: Los nombres en negritas están en ambas listas.

FUENTE: Estimaciones del equipo de la Oficina encargada del Informe según datos desagregados del IPM.

De los países con la menor cantidad de pobres multidimensionales con las tres privaciones ambientales, aquellos de mejor desempeño se concentran en Asia Meridional —cinco de los primeros 10 (cuadro anterior, columna derecha). Varias de estas naciones redujeron alguna de las carencias de origen medioambiental, en especial el acceso a agua potable, aun cuando otras siguen siendo muy graves. Y cinco países se sitúan en ambas listas de mejor desempeño: no solo tienen una pobreza ambiental relativamente reducida, sino además, menos profunda.

El comportamiento en estos indicadores no necesariamente identifica la degradación y los riesgos medioambientales generales, por ejemplo en términos de la exposición a las inundaciones. Al mismo tiempo, los pobres, los más expuestos a las amenazas ambientales directas son también los que más sufren a partir del daño del medioambiente en general.



Para investigar más a fondo este fenómeno, se examina la relación entre el IPM y las presiones impuestas por el cambio climático. Para 130 regiones administrativas definidas a nivel nacional en 15 países, se comparan los IPM específicos de determinadas zonas con los cambios en las precipitaciones y las temperaturas. En términos generales, en las regiones y lugares más pobres de estos países parecen haber aumentado las temperaturas, pero no la humedad o la sequía. Este cambio es coherente con los datos sobre los efectos del cambio climático en la pobreza de ingresos.

### **Amenazas medioambientales a algunos aspectos del desarrollo humano**

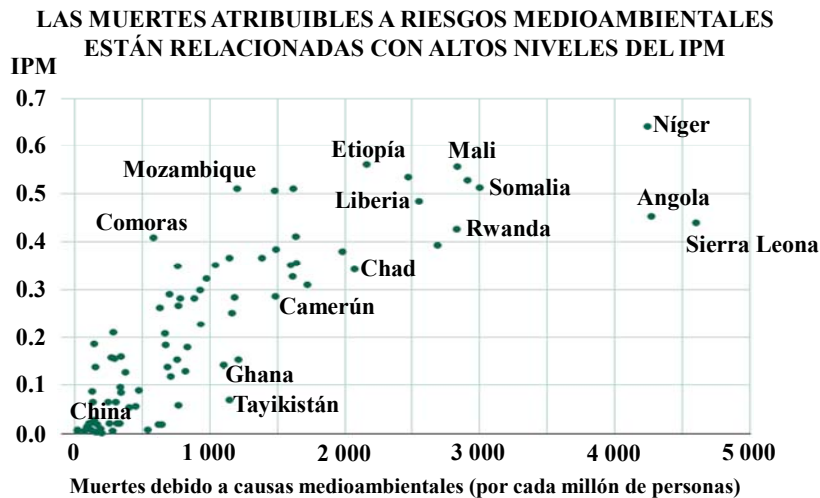
La degradación ambiental daña en múltiples aspectos las capacidades de las personas, y más allá de los ingresos y los medios de vida, afecta la salud, la educación y otras dimensiones del bienestar.

### **Deterioro ambiental y sanitario: privaciones que se sobreponen**

La carga de enfermedades a partir de la contaminación atmosférica e intradomiciliaria, del agua sucia y de la falta de saneamiento es mayor entre los habitantes de países pobres, en especial los grupos desfavorecidos. La contaminación intradomiciliaria mata 11 veces más habitantes de los países con IDH bajo que entre quienes viven en otros lugares. Los grupos desfavorecidos de naciones con IDH bajo, medio o alto enfrentan más riesgos por la contaminación atmosférica debido a su mayor exposición y vulnerabilidad. En países con IDH bajo, más de seis personas de cada 10 carecen de acceso directo a agua potable y cerca de cuatro de cada 10 no disponen de retretes sanitarios, situaciones que contribuyen tanto a enfermedades como a malnutrición. El cambio climático amenaza con empeorar estas disparidades debido a la propagación de males tropicales como la malaria y el dengue, y el deterioro en la productividad de los cultivos.

La base de datos sobre la Carga Mundial de Morbilidad, de la Organización Mundial de la Salud, arroja algunas conclusiones sorprendentes sobre las repercusiones de los factores medioambientales, entre ellas que el agua no potable y la falta de saneamiento e higiene se encuentran entre las 10 principales causas de enfermedades en el mundo. Cada año, los males relacionados con el medioambiente, como las infecciones respiratorias agudas y las diarreas, matan a por lo menos 3 millones de niños y niñas menores de cinco años: más que la población total de esa edad de Austria, Bélgica, los Países Bajos, Portugal y Suiza juntos.

La degradación ambiental y el cambio climático afectan los entornos físicos y sociales, el conocimiento, los bienes y las conductas. Los diversos aspectos de las desventajas pueden interactuar y agravar los efectos adversos. Por ejemplo, la intensidad de los riesgos para la salud son mayores cuando hay servicios inadecuados de agua y saneamiento, privaciones que muchas veces se dan conjuntamente. De los 10 países con las tasas más altas de mortalidad a causa de desastres ambientales, seis se encuentran también en la lista de los 10 primeros con los mayores Índices de Pobreza Multidimensional, como Angola, Malí y Níger.



Nota: No incluye a países con IDH muy alto. Los años de la encuesta varían según el país; vea más detalles en el cuadro estadístico 5 del *Informe Mundial sobre Desarrollo Humano 2011*.

FUENTE: A. Prüss-Üstün, R. Bos, F. Gore y J. Bartram, 2008, *Safer Water, Better Health: Costs, Benefits and Sustainability of Interventions to Protect and Promote Health*, Ginebra: Organización Mundial de la Salud.

**Obstáculos a avances en educación entre niños desfavorecidos, en especial niñas**

A pesar de la matriculación casi universal en la escuela primaria en muchas partes del mundo, persisten algunos déficits. En países con IDH bajo, casi tres de cada 10 niños y niñas en edad de cursar la primaria no están siquiera matriculados en la escuela y los que sí lo están enfrentan múltiples dificultades, algunas de origen ambiental. Por ejemplo, la falta de electricidad tiene efectos tanto directos como indirectos. El acceso a este servicio permite mejor iluminación y prolonga las horas de estudio, al igual como el uso de cocinas modernas reduce las horas destinadas a recolectar agua y leña para combustible, actividades que retardan el progreso educacional y disminuyen la matriculación escolar. Las niñas se ven afectadas con mayor frecuencia, porque son las más proclives a combinar la actividad recolectora con su escolaridad. El acceso a agua potable y saneamiento mejorado también es particularmente importante para la educación de las niñas, ya que las beneficia en materia de salud, ahorro de tiempo y privacidad.

**Otras repercusiones**

A nivel de hogares, las privaciones ambientales pueden coincidir con condiciones más generales de estrés ambiental y restringir las opciones de las personas en una amplia gama de contextos, dificultándoles la posibilidad de ganarse la vida con los recursos naturales: la gente debe trabajar más para obtener los mismos ingresos o quizás incluso emigrar para escapar de la degradación de su entorno.

Los medios de vida que dependen de los recursos naturales consumen mucho tiempo, en especial si los hogares carecen de agua potable y combustibles modernos para cocinar. Las encuestas sobre uso del tiempo ofrecen una mirada a las desigualdades de género asociadas. Las mujeres habitualmente destinan muchas más horas que los hombres a recoger agua y leña; y también las niñas más que los niños. También está

demostrado que el hecho de que las mujeres se dediquen más a estas labores les impide participar en actividades con mayor rentabilidad.

Según se sostenía en el Informe de 2009, la movilidad, que permite a la gente elegir el lugar donde vivir, es importante para ampliar las libertades de las personas y obtener mejores resultados. Sin embargo, la migración es riesgosa debido a las trabas jurídicas. Es difícil calcular la cantidad de personas que se trasladan para escapar a las presiones ambientales, porque inciden otros factores, como la pobreza. No obstante, algunos cálculos realizados apuntan a niveles muy altos.

Es posible que exista un vínculo entre estrés ambiental y mayor probabilidad de que ocurran conflictos. Sin embargo, el nexo no es directo y está influenciado por factores contextuales y de economía política más amplios que hacen vulnerable a la sociedad, los individuos y las comunidades a los efectos de la degradación ambiental.

### **Los efectos desestabilizadores de los fenómenos meteorológicos extremos**

Junto con las perjudiciales amenazas crónicas, la degradación ambiental puede aumentar la probabilidad de que ocurran fenómenos climáticos extremos con efectos desestabilizadores. Según se desprende del análisis, un aumento de 10% en el número de personas afectadas por estos fenómenos reduciría el IDH de un determinado país en casi 2%, con mayores impactos en los ingresos y en los países con IDH medio.

Pero la carga no es compartida de manera pareja: el riesgo de lesiones o muerte debido a inundaciones, fuertes vientos y deslizamientos de tierra es mayor para niños y niñas, mujeres y ancianos de ambos sexos, y especialmente para los pobres. La chocante desigualdad de género de los desastres naturales sugiere que las disparidades en la exposición —al igual que en el acceso a recursos, capacidades y oportunidades— perjudica sistemáticamente a algunas mujeres al hacerlas más vulnerables.

Los niños y niñas sufren de manera desproporcionada los embates climáticos debido a que los efectos permanentes de la desnutrición y la falta de escolaridad limitan sus futuras perspectivas. Los datos de muchos países en desarrollo muestran que crisis transitorias en los ingresos pueden ser motivo para que los hogares retiren a sus hijos e hijas de la escuela. En general, son diversos los factores que condicionan el nivel de exposición de las familias a las crisis y su capacidad de hacerles frente: el tipo de crisis, la condición socioeconómica, el capital social y el apoyo informal, la equidad y eficacia de la ayuda y las labores de reconstrucción.

### **Emancipación: opciones reproductivas y desequilibrios políticos**

Los cambios en las funciones de género y la emancipación permiten a algunos países y grupos mejorar la sostenibilidad y la equidad medioambiental, promoviendo el desarrollo humano.

### **Equidad de género**

El Índice de Desigualdad de Género (IDG), que este año fue actualizado para 145 países, muestra cómo las restricciones a la salud reproductiva contribuyen a la desigualdad de género. Se trata de un tema importante, porque en los países donde existe un control efectivo y universal de la reproducción, las mujeres tienen menos descendencia, con los beneficios que ello implica para la salud materna e infantil y para la reducción en las emisiones de gases de efecto invernadero. Por ejemplo, en Cuba, Mauricio, Tailandia y Túnez, donde tanto los servicios de salud reproductiva como los anticonceptivos están disponibles sin restricción, las tasas de fecundidad se sitúan por debajo de los dos nacimientos por mujer. Sin embargo, en el mundo persisten muchas necesidades no satisfechas en este ámbito y los datos sugieren que si todas las mujeres pudieran ejercer sus derechos reproductivos, el crecimiento demográfico se reduciría lo suficiente para disminuir las emisiones de gases de efecto invernadero a niveles más bajos que los actuales. Se calcula que de atenderse las

necesidades de planificación familiar no cubiertas de aquí a 2050, las emisiones mundiales de dióxido de carbono se reducirían hasta en 17% por debajo de sus niveles actuales.

El IDG examina asimismo la participación de las mujeres en la toma de decisiones políticas y destaca que, en todo el mundo, van a la zaga de los hombres en este aspecto, especialmente en África Subsahariana, Asia Meridional y los Estados Árabes. Dicha situación tiene enormes consecuencias para la sostenibilidad y la equidad. Debido a que las mujeres suelen hacerse cargo mayoritariamente de la recolección de leña y agua y son las más expuestas a la contaminación intradomiliaria, resienten más que los hombres las decisiones relacionadas con los recursos naturales. Estudios recientes revelan que no solo importa la participación de la mujer, sino también cómo —y cuánto— participan. Y puesto que a menudo ellas se preocupan más por la ecología, apoyan las políticas ambientales y votan por líderes que también lo hacen, su mayor intervención en la política y en organizaciones no gubernamentales podría ser de beneficio para los asuntos ambientales y tener efectos multiplicadores en todos los Objetivos de desarrollo del milenio.

Estos argumentos no son nuevos, pero ratifican el valor de ampliar las libertades reales de la mujer. Por consiguiente, su participación en la toma de decisiones tiene valor tanto intrínseco como una importancia decisiva a la hora de abordar la equidad y la degradación ambiental.

### **Disparidades de poder**

Según se sostiene en el Informe de 2010, la emancipación tiene múltiples facetas e incluye la democracia formal y de procedimientos a escala nacional y los procesos participativos a escala local. Se ha demostrado que la emancipación política en el ámbito nacional y subnacional mejora la sostenibilidad medioambiental. Y aunque el contexto es importante, los estudios muestran que las democracias suelen rendir más

cuentas a los electores y tener mayores probabilidades de apoyar libertades civiles. Sin embargo, un desafío crucial en todas partes es que incluso en los sistemas democráticos, las personas más afectadas por la degradación ambiental suelen ser las que están en peor situación y tienen menos poder; por tal motivo, las prioridades políticas no reflejan sus intereses y necesidades.

Existen pruebas contundentes de que la desigualdad de poder, mediada por las instituciones políticas, incide en los resultados medioambientales en diversos países y contextos. Esto significa que los pobres y otros grupos desfavorecidos se ven afectados de manera desproporcionada por las consecuencias de la degradación ambiental. Nuevos análisis realizados para este Informe, que abarcan unos 100 países, confirman que hay una asociación positiva entre mayor equidad en la distribución del poder, en su sentido más amplio, y mejores resultados medioambientales, como acceso a agua y menos degradación del suelo, además de menor mortalidad debido a la polución atmosférica e intradomiciliaria y el agua contaminada, entre otros, lo que sugiere que hay un amplio margen de acción en materia de sinergias positivas.

### **Sinergias positivas: estrategias beneficiosas para el medioambiente, la equidad y el desarrollo humano**

Para hacer frente a los desafíos enunciado (supra), una serie de gobiernos, actores de la sociedad civil y del sector privado y socios para el desarrollo han creado enfoques que integran la sostenibilidad medioambiental y la equidad y que promueven el desarrollo humano, esto es, estrategias beneficiosas para todos. No obstante, es importante considerar que las soluciones, para que sean eficaces, deben ser específicas al contexto, considerar experiencias locales y nacionales con factibilidad de surtir efecto y reconocer los principios de aplicabilidad general. A escala local, destacamos la necesidad de contar con instituciones integradoras y a nivel nacional, la posibilidad de ampliar la cobertura de las innovaciones y las reformas normativas que han conseguido buenos resultados.

El programa de políticas públicas es enorme y este Informe no puede abarcarlo en su totalidad. Pero su valor agregado es que identifica estrategias beneficiosas para todos que han demostrado hacer frente a los desafíos sociales, económicos y medioambientales considerando la necesidad de hacer concesiones entre equidad y sostenibilidad —o inclusive evitándolas— con enfoques que sean provechosos no solo para el medioambiente, sino también para la equidad y el desarrollo humano en un sentido amplio. Para estimular el debate y la acción, se ofrecen ejemplos concretos del funcionamiento en la práctica de la estrategia para superar las posibles concesiones e identificar sinergias positivas. A continuación, el ejemplo de la energía moderna.

### **Acceso a energía moderna**

La energía es crucial para el desarrollo humano y, sin embargo, alrededor de 1 mil 500 millones de personas, una de cada cinco, carecen de electricidad. Las privaciones son mucho mayores entre los pobres multidimensionales, ya que uno de cada tres carece de acceso.

¿Existe alguna solución de compromiso entre expandir el suministro de energía y las emisiones de carbono? No necesariamente. En nuestra opinión, esta relación ha sido mal caracterizada. Existen muchas posibilidades prometedoras a partir de la expansión del acceso a energía sin que ello implique imponer un fuerte costo ambiental:

- Las alternativas descentralizadas externas a la red son técnicamente factibles para suministrar servicios de energía a los hogares pobres y pueden financiarse con un impacto mínimo.



- El suministro de servicios básicos de energía moderna para todos aumentaría las emisiones de dióxido de carbono en apenas 0.8%, si se toman en cuenta los amplios compromisos ya anunciados.

El abastecimiento mundial de energía alcanzó un punto de inflexión en 2010, cuando las fuentes renovables dieron cuenta de 25% de la capacidad energética mundial y aportaron más de 18% de la electricidad en el mundo. Hoy en día, el reto es ampliar el acceso a estas fuentes a una escala y velocidad tal que mejore la vida de los pobres, en la actualidad y en el futuro.

### **Prevención de la degradación ambiental**

Una selección más amplia de medidas para evitar la degradación ambiental va desde ampliar las alternativas reproductivas hasta fomentar la gestión forestal comunitaria y respuestas de adaptación a los desastres.

Los derechos reproductivos, incluido el acceso a servicios de salud reproductiva, son una condición previa de emancipación de la mujer y también podrían evitar la degradación ambiental. Es mucho lo que se puede mejorar en este ámbito. Son varios los ejemplos que dan cuenta de las oportunidades para usar la actual infraestructura del sector en la entrega de servicios de salud reproductiva a un costo adicional muy reducido y la importancia de la participación comunitaria. Un caso es Bangladesh, donde la tasa de fecundidad cayó de 6.6 nacimientos por cada mujer en 1975, a 2.4 en 2009. El gobierno recurrió a programas de divulgación y subsidios para facilitar la disponibilidad de medidas anticonceptivas, además de debates con líderes de opinión de ambos sexos (religiosos, maestros y organizaciones no gubernamentales) para influir en las normas sociales.

La gestión forestal comunitaria sirve para revertir la degradación ambiental local y mitigar las emisiones de carbono, pero la experiencia revela que también implica el

riesgo de excluir y discriminar a grupos marginalizados. Para evitar estos riesgos, se subraya la necesidad de contar con una participación amplia, en particular de la mujer, en el diseño y la ejecución del proceso, y de velar por que no se deteriore adicionalmente la situación de los grupos pobres y de aquellos que dependen de los recursos forestales.

Están surgiendo asimismo vías prometedoras para reducir los efectos adversos de los desastres por medio de respuestas equitativas y adaptables y planes de protección social innovadores. Las respuestas a los desastres incluyen la elaboración comunitaria de mapas de riesgos y una distribución más progresiva de los activos reconstruidos. La experiencia ha impulsado el desplazamiento a modelos descentralizados de reducción de riesgos. Tales gestiones pueden emancipar a las comunidades locales, en particular a las mujeres, al poner énfasis en la participación en la etapa de diseño y toma de decisiones. Además, las comunidades tienen la posibilidad de recomponerse de manera de corregir las desigualdades.

### **Reconsiderar el modelo de desarrollo: motores para el cambio**

Las enormes disparidades entre personas, grupos y países que profundizan las grandes y crecientes amenazas medioambientales plantean desafíos masivos para las políticas públicas. Pero hay motivos para ser optimistas. En muchos aspectos, las actuales condiciones son más favorables para el progreso que nunca antes gracias a innovadoras políticas e iniciativas surgidas en diversas partes del mundo. Para ahondar el debate se requiere pensar con audacia, en especial en vísperas de la Conferencia sobre Desarrollo Sostenible (Río+20) de las Naciones Unidas y en los umbrales de la era posterior a 2015. Este Informe presenta una nueva visión para promover el desarrollo humano a través de la perspectiva común de la sostenibilidad y la equidad. A escala local y nacional, se subraya la necesidad de poner la equidad en el primer lugar del diseño de políticas y programas y de explotar los posibles efectos

multiplicadores de mayor emancipación en los ámbitos jurídico y político. A nivel global, destaca la necesidad de asignar mayores recursos para hacer frente a las urgentes amenazas medioambientales y para otorgar a los países y grupos desfavorecidos mayor equidad y representación en el acceso a financiación.

### **Integración de las inquietudes sobre equidad en las políticas económicas verdes**

Un tema clave de este Informe es la urgencia de integrar plenamente los problemas de equidad en las políticas que afectan el medioambiente. Los métodos tradicionales para evaluar estas políticas no son suficientes. Aunque posiblemente sean capaces de exponer los impactos sobre la trayectoria que seguirán las emisiones en el futuro, con frecuencia no dicen nada sobre los aspectos distributivos. E incluso si se toma en cuenta cómo afectan a los diversos grupos, su atención se limita a los ingresos. No obstante, la importancia de la equidad y la inclusión está plasmada explícitamente en los objetivos de las políticas de economía verde. Se propone seguir profundizando en este programa.

Existen varios principios clave que podrían incorporar los problemas de equidad en la adopción de políticas si las partes interesadas participan en análisis que consideren lo siguiente:

- Las dimensiones del bienestar no referido a ingresos, mediante herramientas como el Índice de Pobreza Multidimensional (IPM).
- Los efectos indirectos y directos de las políticas.
- Los mecanismos de compensación para los afectados.
- Los riesgos de los fenómenos climáticos extremos que, aunque improbables, podrían resultar catastróficos.

Es crucial analizar las consecuencias distributivas y ambientales de las políticas en sus etapas de formulación.

### **Un medioambiente limpio y seguro es un derecho, no un privilegio**

La estrategia de incorporar los derechos ambientales a la Constitución y las leyes nacionales puede ser una medida eficaz, aunque solo sea para empoderar a los ciudadanos en la protección de esas prerrogativas. La Constitución de por lo menos 120 países incluye normas ambientales. Y muchas naciones que carecen de derechos ambientales explícitos interpretan las disposiciones constitucionales generales como el derecho fundamental de los individuos a vivir en un ambiente saludable.

El reconocimiento constitucional de derechos igualitarios a un medioambiente limpio promueve la equidad puesto que deja de limitar el acceso a aquellos que pueden costearlo. Y la incorporación de este derecho al marco jurídico puede incidir en cambiar las prioridades gubernamentales y la asignación de recursos.

Junto con el reconocimiento legal de la igualdad de derechos a un ambiente limpio y equilibrado está la necesidad de contar con instituciones propicias, como un sistema judicial justo e independiente y el derecho a recibir información de gobiernos y empresas, derecho que la comunidad internacional también reconoce cada vez más en cuanto al medioambiente.

### **Participación y rendición de cuentas**

Las libertades de proceso son centrales para el desarrollo humano y, según el análisis del Informe de 2010, tienen valor tanto intrínseco como instrumental. Las profundas disparidades de poder se traducen en grandes diferencias en los resultados ambientales. Pero la otra cara de la moneda es que el aumento de la emancipación puede provocar resultados ambientales positivos y equitativos. La democracia es muy

importante, pero más allá de eso, también importa que las instituciones nacionales sean inclusivas y rindan cuentas, especialmente a los grupos afectados, como las mujeres, con el fin de habilitar a la sociedad civil y propiciar el acceso del público a información.

Un requisito previo indispensable para la participación es que los procesos sean abiertos, transparentes e inclusivos, aunque en la práctica persisten los obstáculos. A pesar del cambio positivo en este sentido, se requieren esfuerzos adicionales para fortalecer las posibilidades de algunos grupos tradicionalmente excluidos, como los pueblos indígenas, de tener una participación más activa. Por otra parte, hay cada vez más pruebas sobre la importancia de estimular la participación de la mujer, no solo como un fin en sí mismo, sino porque está vinculado con el logro de resultados más sostenibles.

Los cambios son más factibles si los gobiernos son sensibles a las preocupaciones de sus ciudadanos. Además, un contexto que permite el desarrollo de la sociedad civil también genera rendición de cuentas a nivel local, nacional y global; mientras que la libertad de prensa es esencial para despertar conciencia y facilitar la participación pública.

### **Financiamiento de las inversiones: ¿cuál es la situación actual?**

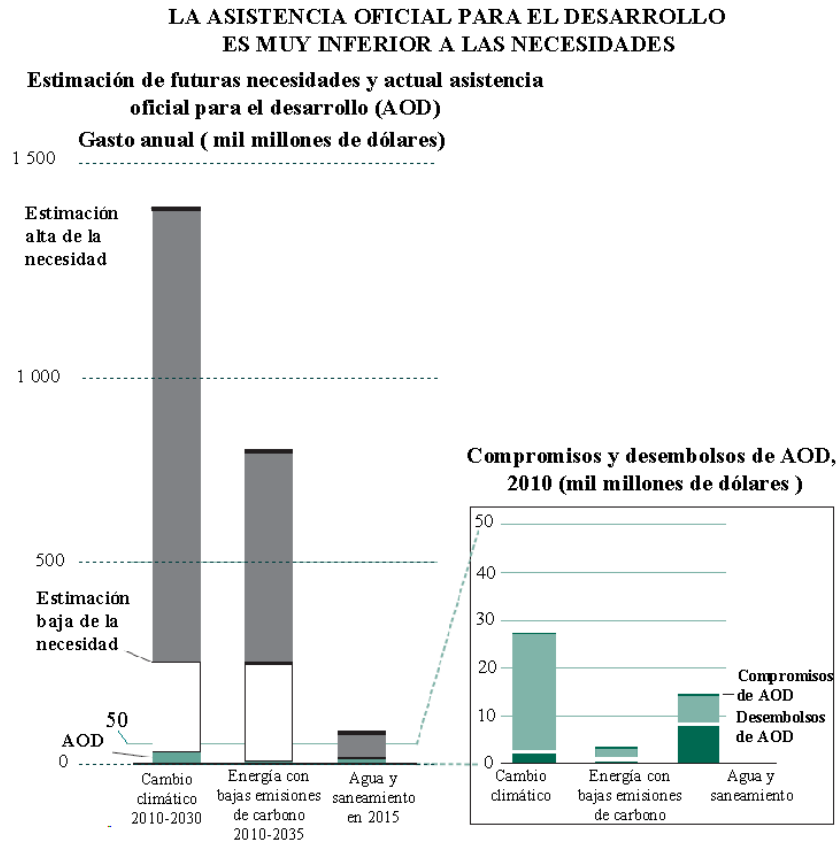
Los debates en torno a la sostenibilidad plantean interrogantes en cuanto a costos y financiamiento, inclusive quién financiará qué cosa —y cómo. En términos de equidad, sería justo abogar por la transferencia de grandes cantidades de recursos a los países pobres, tanto para lograr un acceso más equitativo a agua y energía como para pagar por la adaptación al cambio climático y la mitigación de sus efectos.

Del análisis acerca del financiamiento se derivan cuatro mensajes importantes:

- Las necesidades de inversión son enormes, pero no superan el gasto corriente en otros sectores, como el militar. La inversión anual estimada para lograr acceso universal a fuentes modernas de energía es inferior a un octavo de los subsidios anuales destinados a combustibles fósiles.
- Los compromisos de inversión del sector público son importantes (y sobrepasa la generosidad de algunos donantes), pero el sector privado es también una fuente principal, y crucial, de fondos. Los esfuerzos del sector público pueden servir para catalizar la inversión privada. Ello pone énfasis en la importancia de aumentar los fondos públicos y apoyar un clima propicio para la inversión y la capacidad local.
- Las restricciones a las que están sujetas los datos dificultan la supervisión del gasto privado y del sector público nacional en sostenibilidad ambiental. La información disponible permite examinar solo los flujos de asistencia oficial para el desarrollo.
- La arquitectura del financiamiento es compleja y fragmentada, lo que reduce su eficacia y dificulta el monitoreo del gasto. Hay mucho por aprender de los compromisos previos de inversión para la eficacia de la ayuda adoptados en París y Accra.

Aunque la información sobre necesidades, compromisos adquiridos y desembolsos es fragmentada y su magnitud, incierta, la situación no amerita dudas. Existe un déficit enorme entre el gasto en asistencia oficial para el desarrollo y las inversiones requeridas para hacer frente al cambio climático, energía con bajas emisiones de carbono y agua y saneamiento, incluso mayor que la brecha entre los compromisos y las necesidades de inversión (gráfica siguiente). El gasto en fuentes de energía con bajas emisiones de carbono llega apenas a 1.6% del mínimo estimado de las

necesidades, mientras que en el caso de la adaptación y mitigación de los efectos del cambio climático, representa alrededor de 11% de dicho mínimo. Los montos son incluso mucho menores para agua y saneamiento, mientras que los compromisos de asistencia oficial para el desarrollo se acercan más a los costos estimados.



FUENTE: Agencia Internacional de la Energía, 2010, World Energy Outlook, París; Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos; ONU-Agua, 2010, Global Annual Assessment of Sanitation and Drinking-Water. Targeting Resources for Better Results, Ginebra; Organización Mundial de la Salud; Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de Naciones Unidas, 2010, Promoting Development, Saving the Planet, Nueva York; Naciones Unidas; y Development Database on Aid Activities de la OCDE: CRS en línea.

## **Cierre de la brecha de financiamiento: impuesto sobre las transacciones de divisas, de una gran idea a políticas prácticas**

La brecha de financiamiento en los recursos disponibles para abordar las privaciones y los desafíos documentados en este Informe puede acortarse considerablemente si se aprovechan las nuevas oportunidades. El principal candidato es un impuesto sobre las transacciones de divisas. Esta idea se planteó en el Informe de 1994 y hoy goza de cada vez más aceptación como una política pública práctica. La reciente crisis

financiera revivió el interés en la propuesta, subrayando su importancia y oportunidad.

La actual infraestructura para la liquidación de divisas está mejor organizada, centralizada y estandarizada, de manera que la factibilidad de aplicar el impuesto es un hecho nuevo que amerita destacarse. La idea cuenta con el respaldo de instituciones de alto nivel, como el Grupo directivo sobre financiación innovadora, que incluye a 63 países, entre ellos Alemania, China, Francia, Japón y Reino Unido. Además, el Grupo Consultivo de Alto Nivel de Naciones Unidas sobre Financiamiento del Cambio Climático propuso recientemente destinar entre 25 y 50% de los ingresos de un impuesto de ese tipo a la adaptación y mitigación de los efectos de este fenómeno en los países en desarrollo.

El análisis actualizado muestra que a una tasa realmente muy reducida (apenas 0.005%) y sin costos administrativos adicionales, este impuesto podría generar ingresos anuales complementarios del orden de los 40 mil millones de dólares. No hay muchas otras alternativas de la magnitud requerida que puedan satisfacer las nuevas necesidades financieras complementarias que han sido resaltadas en los debates internacionales.

Un impuesto más general sobre las transacciones financieras promete tener también un gran potencial de generación de ingresos.

La mayoría de los países del G-20 ya echaron a andar un impuesto de este tipo y el Fondo Monetario Internacional (FMI) ha confirmado su factibilidad financiera. Una versión de este tributo, un gravamen de 0.05% sobre las transacciones financieras nacionales e internacionales, podría recaudar un monto estimado de 600 mil millones a 700 mil millones de dólares estadounidenses.



La monetización de parte de los derechos especiales de giro (DEG) excedentes del FMI también ha atraído las miradas. El mecanismo podría arrojar hasta 75 mil millones de dólares sin implicar costos presupuestarios para los gobiernos que aportan fondos. El atractivo adicional de los DEG es que actúan como instrumento de reajuste monetario; se prevé que las economías de mercado emergentes que buscan diversificar sus reservas podrían interesarse en ellos.

### **Reformas a favor de una mayor equidad y participación**

Para salvar la brecha que separa a los legisladores, los negociadores y las autoridades de los ciudadanos más vulnerables a la degradación ambiental, se requiere reducir la falta de rendición de cuentas en la gobernabilidad medioambiental mundial. No obstante, la rendición de cuentas por sí sola no basta para enfrentar este desafío, pero es indispensable para instaurar un sistema de gobernabilidad mundial eficaz en términos sociales y ambientales, y que cumpla ante la gente.

El llamado es a adoptar medidas que mejoren la equidad y la participación en el acceso a financiamiento para apoyar los esfuerzos de lucha contra la degradación ambiental.

Los recursos privados son indispensables, pero debido a que las corrientes financieras hacia el sector energético provienen de manos privadas, los mayores riesgos y las menores rentabilidades en algunas regiones a los ojos de estos inversionistas afectan tales flujos. Sin reformas, la distribución del acceso a fondos seguirá siendo dispar entre los países y, de hecho, profundizará las actuales desigualdades. Esta situación subraya la importancia de asegurar la equidad en los flujos de inversiones públicas y así crear las condiciones necesarias para atraer los flujos privados en el futuro.

Las consecuencias de lo expuesto son obvias: se requieren principios de equidad que guíen y estimulen los flujos financieros internacionales. También es necesario apoyar

la formación de instituciones para que los países en desarrollo puedan implementar políticas e incentivos adecuados. Los mecanismos de gobernabilidad asociados al financiamiento público internacional deben velar por la participación y la rendición de cuentas ante la sociedad.

Cualquier esfuerzo real que busque transformar las condiciones y ampliar las gestiones para retardar o detener el cambio climático necesitará combinar recursos nacionales e internacionales, privados y públicos, y provenientes de donaciones y de préstamos. Para facilitar tanto el acceso equitativo como el uso eficiente de las corrientes internacionales de dinero, este Informe aboga por dotar de mayores capacidades a los interesados del respectivo país en la incorporación del financiamiento para el clima a nivel nacional. Los fondos nacionales para el clima pueden facilitar los aspectos operativos de la combinación y supervisión de los recursos nacionales e internacionales, privados y públicos, y provenientes de donaciones y de préstamos. Es una medida esencial para velar por la rendición de cuentas a escala nacional y lograr efectos distributivos positivos.

El Informe propone hacer hincapié en cuatro conjuntos de herramientas propios de cada país para realizar este programa:

- *Estrategias resistentes al clima con bajas emisiones* para hacer converger los objetivos en materia de desarrollo humano, equidad y cambio climático.
- *Asociaciones público-privadas* para recaudar capital de empresas y negocios.
- *Fondo de financiamiento para el acuerdo sobre el clima* para lograr acceso equitativo a recursos públicos internacionales.

- *Sistemas coordinados de implementación, supervisión, información y verificación* para generar resultados eficientes y a largo plazo y rendición de cuentas a los habitantes locales y los asociados.

Por último, se solicita una Iniciativa Global de Acceso Universal a la Energía, de alto nivel, que logre el acceso a energía para todos, mediante una campaña de sensibilización y promoción mundial y apoyo para la generación de energía limpia a nivel de cada país. Una iniciativa de ese tipo podría dar nuevo impulso a los esfuerzos para dejar atrás el cambio incremental y avanzar hacia el transformacional.

## CLASIFICACIÓN SEGÚN EL IDH 2011 Y CAMBIOS ENTRE 2010 Y 2011

Afganistán	172		Finlandia	22		Nueva Zelanda	5	
Albania	70	↑ 1	Francia	20		Omán	89	
Alemania	9		Gabón	106		Países Bajos	3	
Andorra	32		Gambia	168		Pakistán	145	
Angola	148		Georgia	75		Palau	49	
Antigua y Barbuda	60	↑ 1	Ghana	135	↑ 1	Panamá	58	↑ 1
Arabia Saudita	56	↑ 2	Granada	67		Papua Nueva Guinea	153	↓ -1
Argelia	96		Grecia	29		Paraguay	107	
Argentina	45	↑ 1	Guatemala	131		Perú	80	↑ 1
Armenia	86		Guinea	178		Polonia	39	
Australia	2		Guinea-Bissau	176		Portugal	41	↓ -1
Austria	19		Guinea Ecuatorial	136	↓ -1	Qatar	37	
Azerbaiyán	91		Guyana	117	↑ 2	Reino Unido	28	
Bahamas	53		Haití	158	↑ 1	República Árabe Siria	119	↓ -1
Bahrein	42		Honduras	121	↓ -1	República Centroafricana	179	
Bangladesh	146		Hong Kong, China	13	↑ 1	República Checa	27	
Barbados	47		Hungría	38		República de Corea	15	
Belarús	65		India	134		República de Moldova	111	
Bélgica	18		Indonesia	124	↑ 1	República Democrática del Congo	187	
Belice	93	↓ -1	Irán	88	↓ -1	República Democrática Popular Lao	138	↑ 1
Benin	167		Irak	132		República Dominicana	98	↑ 2
Bhután	141	↓ -1	Irlanda	7		República Unida de Tanzania	152	↑ 1
Bolivia	108		Islandia	14	↓ -1	Rumania	50	
Bosnia y Herzegovina	74		Islas Salomón	142		Rwanda	166	
Botswana	118	↓ -1	Israel	17		Saint Kitts y Nevis	72	
Brasil	84	↑ 1	Italia	24		Samoa	99	
Brunei Darussalam	33		Jamaica	79	↓ -1	San Vicente y las Granadinas	85	↓ -1
Bulgaria	55	↑ 1	Japón	12		Santa Lucía	82	
Burkina Faso	181		Jordania	95	↓ -1	Santo Tomé y Príncipe	144	↓ -1
Burundi	185		Kazajstán	68	↑ 1	Senegal	155	
Cabo Verde	133		Kenia	143	↑ 1	Serbia	59	↑ 1
Camboya	139	↑ 2	Kirguistán	126		Seychelles	52	
Camerún	150	↑ 1	Kiribati	122		Sierra Leona	180	
Canadá	6		Kuwait	63	↓ -1	Singapur	26	
Chad	183	↓ -1	Lesotho	160		Sri Lanka	97	↑ 1
Chile	44		Letonia	43		Sudáfrica	123	↑ 1
China	101		Líbano	71	↓ -1	Sudán	169	
Chipre	31		Liberia	182	↑ 1	Suecia	10	
Colombia	87	↑ 1	Libia	64	↓ -10	Suiza	11	
Comoras	163		Liechtenstein	8		Suriname	104	
Congo	137		Lituania	40	↑ 1	Swazilandia	140	↓ -2
Costa Rica	69	↓ -1	Luxemburgo	25		Tailandia	103	
Costa de Marfil	170		Madagascar	151	↓ -2	Tayikistán	127	
Croacia	46	↓ -1	Malasia	61	↑ 3	Territorios Palestinos Ocupados	114	
Cuba	51		Malawi	171		Timor-Leste	147	
Dinamarca	16		Maldivas	109		Togo	162	
Djibouti	165	↓ -1	Mali	175		Tonga	90	
Dominica	81	↓ -1	Malta	36		Trinidad y Tobago	62	↑ 1
Ecuador	83		Marruecos	130		Túnez	94	↓ -1
Egipto	113	↓ -1	Mauricio	77		Turkmenistán	102	
El Salvador	105		Mauritania	159	↓ -1	Turquía	92	↑ 3
Emiratos Arabes Unidos	30		México	57		Ucrania	76	↑ 3
Eritrea	177		Micronesia	116		Uganda	161	
Eslovaquia	35		Mongolia	110		Uruguay	48	
Eslovenia	21		Montenegro	54	↑ 1	Uzbekistán	115	
España	23		Mozambique	184		Vanuatu	125	↓ -2
Estados Unidos de N.	4		Myanmar	149	↑ 1	Venezuela	73	
Estonia	34		Namibia	120	↑ 1	Vietnam	128	
Etiopía	174		Nepal	157	↓ -1	Yemen	154	
ex Rep. Yugoslava de Macedonia	78	↓ -2	Nicaragua	129		Zambia	164	↑ 1
Federación de Rusia	66		Niger	186		Zimbabwe	173	
Fiji	100	↓ -3	Nigeria	156	↑ 1			
Filipinas	112	↑ 1	Noruega	1				

Las flechas indican el avance o retroceso en la clasificación del país entre 2010 y 2011, utilizando una metodología y datos coherentes; un espacio en blanco indica que no ha habido cambios.

FUENTE: PNUD.

## ÍNDICES DE DESARROLLO HUMANO

Clasificación según el IDH	IDH Valor	IDH ajustado por la Desigualdad		Índice de Desigualdad de Género		Índice de pobreza multidimensional	
		Valor	Clasificación	Valor	Clasificación		
<b>Desarrollo Humano Muy Alto</b>							
1	Noruega	0.943	0.890	1	0.075	6	..
2	Australia	0.929	0.856	2	0.136	18	..
3	Países Bajos	0.910	0.846	4	0.052	2	..
4	Estados Unidos de Norteamérica	0.910	0.771	23	0.299	47	..
5	Nueva Zelanda	0.908	..	..	0.195	32	..
6	Canadá	0.908	0.829	12	0.140	20	..
7	Irlanda	0.908	0.843	6	0.203	33	..
8	Liechtenstein	0.905	..	..	..	..	..
9	Alemania	0.905	0.842	7	0.085	7	..
10	Suecia	0.904	0.851	3	0.049	1	..
11	Suiza	0.903	0.840	9	0.067	4	..
12	Japón	0.901	..	..	0.123	14	..
13	Hong Kong, China	0.898	..	..	..	..	..
14	Islandia	0.898	0.845	5	0.099	9	..
15	República de Corea	0.897	0.749	28	0.111	11	..
16	Dinamarca	0.895	0.842	8	0.060	3	..
17	Israel	0.888	0.779	21	0.145	22	..
18	Bélgica	0.886	0.819	15	0.114	12	..
19	Austria	0.885	0.820	14	0.131	16	..
20	Francia	0.884	0.804	16	0.106	10	..
21	Eslovenia	0.884	0.837	10	0.175	28	0.000
22	Finlandia	0.882	0.833	11	0.075	5	..
23	España	0.878	0.799	17	0.117	13	..
24	Italia	0.874	0.779	22	0.124	15	..
25	Luxemburgo	0.867	0.799	18	0.169	26	..
26	Singapur	0.866	..	..	0.086	8	..
27	República Checa	0.865	0.821	13	0.136	17	0.010
28	Reino Unido	0.863	0.791	19	0.209	34	..
29	Grecia	0.861	0.756	26	0.162	24	..
30	Emiratos Árabes Unidos	0.846	..	..	0.234	38	0.002
31	Chipre	0.840	0.755	27	0.141	21	..
32	Andorra	0.838	..	..	..	..	..
33	Brunei Darussalam	0.838	..	..	..	..	..
34	Estonia	0.835	0.769	24	0.194	30	0.026
35	Eslovaquia	0.834	0.787	20	0.194	31	0.000
36	Malta	0.832	..	..	0.272	42	..
37	Qatar	0.831	..	..	0.549	111	..
38	Hungría	0.816	0.759	25	0.237	39	0.016
39	Polonia	0.813	0.734	29	0.164	25	..
40	Lituania	0.810	0.730	30	0.192	29	..
41	Portugal	0.809	0.726	31	0.140	19	..
42	Bahrein	0.806	..	..	0.288	44	..
43	Letonia	0.805	0.717	33	0.216	36	0.006
44	Chile	0.805	0.652	44	0.374	68	..
45	Argentina	0.797	0.641	47	0.372	67	0.011
46	Croacia	0.796	0.675	38	0.170	27	0.016
47	Barbados	0.793	..	..	0.364	65	..

Continúa ...

## ÍNDICES DE DESARROLLO HUMANO

Clasificación según el IDH	IDH Valor	IDH ajustado por la Desigualdad		Índice de Desigualdad de Género		Índice de pobreza multidimensional	
		Valor	Clasificación	Valor	Clasificación		
<b>Desarrollo Humano Muy Alto</b>							
48	Uruguay	0.783	0.654	43	0.352	62	0.006
49	Palau	0.782	..	..	..	..	..
50	Rumania	0.781	0.683	36	0.333	55	..
51	Cuba	0.776	..	..	0.337	58	..
52	Seychelles	0.773	..	..	..	..	..
53	Bahamas	0.771	0.658	41	0.332	54	..
54	Montenegro	0.771	0.718	32	..	..	0.006
55	Bulgaria	0.771	0.683	37	0.245	40	..
56	Arabia Saudita	0.770	..	..	0.646	135	..
57	<b>México</b>	<b>0.770</b>	<b>0.589</b>	<b>56</b>	<b>0.448</b>	<b>79</b>	<b>0.015</b>
58	Panamá	0.768	0.579	57	0.492	95	..
59	Serbia	0.766	0.694	34	..	..	0.003
60	Antigua y Barbuda	0.764	..	..	..	..	..
61	Malasia	0.761	..	..	0.286	43	..
62	Trinidad y Tobago	0.760	0.644	46	0.331	53	0.020
63	Kuwait	0.760	..	..	0.229	37	..
64	Libia	0.760	..	..	0.314	51	..
65	Belarús	0.756	0.693	35	..	..	0.000
66	Federación de Rusia	0.755	0.670	39	0.338	59	0.005
67	Granada	0.748	..	..	..	..	..
68	Kazajstán	0.745	0.656	42	0.334	56	0.002
69	Costa Rica	0.744	0.591	55	0.361	64	..
70	Albania	0.739	0.637	49	0.271	41	0.005
71	Libano	0.739	0.570	59	0.440	76	..
72	Saint Kitts y Nevis	0.735	..	..	..	..	..
73	Venezuela	0.735	0.540	67	0.447	78	..
74	Bosnia y Herzegovina	0.733	0.649	45	..	..	0.003
75	Georgia	0.733	0.630	51	0.418	73	0.003
76	Ucrania	0.729	0.662	40	0.335	57	0.008
77	Mauricio	0.728	0.631	50	0.353	63	..
78	Ex República Yugoslava de Macedonia	0.728	0.609	54	0.151	23	0.008
79	Jamaica	0.727	0.610	53	0.450	81	..
80	Perú	0.725	0.557	63	0.415	72	0.086
81	Dominica	0.724	..	..	..	..	..
82	Santa Lucía	0.723	..	..	..	..	..
83	Ecuador	0.720	0.535	69	0.469	85	0.009
84	Brasil	0.718	0.519	73	0.449	80	0.011
85	San Vicente y las Granadinas	0.717	..	..	..	..	..
86	Armenia	0.716	0.639	48	0.343	60	0.004
87	Colombia	0.710	0.479	86	0.482	91	0.022
88	Irán	0.707	..	..	0.485	92	..
89	Omán	0.705	..	..	0.309	49	..
90	Tonga	0.704	..	..	..	..	..
91	Azerbaiyán	0.700	0.620	52	0.314	50	0.021
92	Turquía	0.699	0.542	66	0.443	77	0.028
93	Belice	0.699	..	..	0.493	97	0.024
94	Túnez	0.698	0.523	72	0.293	45	0.010

Continúa ...

## ÍNDICES DE DESARROLLO HUMANO

Clasificación según el IDH		IDH Valor	IDH ajustado por la Desigualdad		Índice de Desigualdad de Género		Índice de pobreza multidimensional
			Valor	Clasificación	Valor	Clasificación	
<b>Desarrollo Humano Medio</b>							
95	Jordania	0.698	0.565	61	0.456	83	0.008
96	Argelia	0.698	..	..	0.412	71	..
97	Sri Lanka	0.691	0.579	58	0.419	74	0.021
98	República Dominicana	0.689	0.510	77	0.480	90	0.018
99	Samoa	0.688	..	..	..	..	..
100	Fiji	0.688	..	..	..	..	..
101	China	0.687	0.534	70	0.209	35	0.056
102	Turkmenistán	0.686	..	...	..	..	..
103	Tailandia	0.682	0.537	68	0.382	69	0.006
104	Suriname	0.680	0.518	74	..	..	0.039
105	El Salvador	0.674	0.495	83	0.487	93	..
106	Gabón	0.674	0.543	65	0.509	103	0.161
107	Paraguay	0.665	0.505	78	0.476	87	0.064
108	Bolivia	0.663	0.437	87	0.476	88	0.089
109	Maldivas	0.661	0.495	82	0.320	52	0.018
110	Mongolia	0.653	0.563	62	0.410	70	0.065
111	República de Moldova	0.649	0.569	60	0.298	46	0.007
112	Filipinas	0.644	0.516	75	0.427	75	0.064
113	Egipto	0.644	0.489	85	..	..	0.024
114	Territorios Palestinos Ocupados	0.641	..	..	..	..	0.005
115	Uzbekistán	0.641	0.544	64	..	..	0.008
116	Micronesia (Estados Federados de)	0.636	0.390	94	..	..	..
117	Guyana	0.633	0.492	84	0.511	106	0.053
118	Botswana	0.633	..	..	0.507	102	..
119	República Árabe Siria	0.632	0.503	80	0.474	86	0.021
120	Namibia	0.625	0.353	99	0.466	84	0.187
121	Honduras	0.625	0.427	89	0.511	105	0.159
122	Kiribati	0.624	..	..	..	..	..
123	Sudáfrica	0.619	..	..	0.490	94	0.057
124	Indonesia	0.617	0.504	79	0.505	100	0.095
125	Vanuatu	0.617	..	..	..	..	0.129
126	Kirguistán	0.615	0.526	71	0.370	66	0.019
127	Tayikistán	0.607	0.500	81	0.347	61	0.068
128	Vietnam	0.593	0.510	76	0.305	48	0.084
129	Nicaragua	0.589	0.427	88	0.506	101	0.128
130	Marruecos	0.582	0.409	90	0.510	104	0.048
131	Guatemala	0.574	0.393	92	0.542	109	0.127
132	Irak	0.573	..	..	0.579	117	0.059
133	Cabo Verde	0.568	..	..	..	..	..
134	India	0.547	0.392	93	0.617	129	0.283
135	Ghana	0.541	0.367	96	0.598	122	0.144
136	Guinea Ecuatorial	0.537	..	..	..	..	..
137	Congo	0.533	0.367	97	0.628	132	0.208
138	República Democrática Popular Lao	0.524	0.405	91	0.513	107	0.267
139	Camboya	0.523	0.380	95	0.500	99	0.251
140	Swazilandia	0.522	0.338	103	0.546	110	0.184
141	Bhután	0.522	..	..	0.495	98	0.119

Continúa ...

## ÍNDICES DE DESARROLLO HUMANO

Clasificación según el IDH	IDH Valor	IDH ajustado por la Desigualdad		Índice de Desigualdad de Género		Índice de pobreza multidimensional	
		Valor	Clasificación	Valor	Clasificación		
<b>Desarrollo Humano Bajo</b>							
142	Islas Salomón	0.510	..	..	..	..	
143	Kenia	0.509	0.338	102	0.627	130	0.229
144	Santo Tomé y Príncipe	0.509	0.348	100	..	..	0.154
145	Pakistán	0.504	0.346	101	0.573	115	0.264
146	Bangladesh	0.500	0.363	98	0.550	112	0.292
147	Timor-Leste	0.495	0.332	105	..	..	0.360
148	Angola	0.486	..	..	..	..	0.452
149	Myanmar	0.483	..	..	0.492	96	0.154
150	Camerún	0.482	0.321	107	0.639	134	0.287
151	Madagascar	0.480	0.332	104	..	..	0.357
152	República Unida de Tanzania	0.466	0.332	106	0.590	119	0.367
153	Papua Nueva Guinea	0.466	..	..	0.674	140	..
154	Yemen	0.462	0.312	108	0.769	146	0.283
155	Senegal	0.459	0.304	109	0.566	114	0.384
156	Nigeria	0.459	0.278	116	..	..	0.310
157	Nepal	0.458	0.301	111	0.558	113	0.350
158	Haití	0.454	0.271	121	0.599	123	0.299
159	Mauritania	0.453	0.298	112	0.605	126	0.352
160	Lesoto	0.450	0.288	115	0.532	108	0.156
161	Uganda	0.446	0.296	113	0.577	116	0.367
162	Togo	0.435	0.289	114	0.602	124	0.284
163	Comoras	0.433	..	..	..	..	0.408
164	Zambia	0.430	0.303	110	0.627	131	0.328
165	Djibouti	0.430	0.275	118	..	..	0.139
166	Rwanda	0.429	0.276	117	0.453	82	0.426
167	Benin	0.427	0.274	119	0.634	133	0.412
168	Gambia	0.420	..	..	0.610	127	0.324
169	Sudán	0.408	..	..	0.611	128	..
170	Costa de Marfil	0.400	0.246	124	0.655	136	0.353
171	Malawi	0.400	0.272	120	0.594	120	0.381
172	Afganistán	0.398	..	..	0.707	141	..
173	Zimbabwe	0.376	0.268	122	0.583	118	0.180
174	Etiopía	0.363	0.247	123	..	..	0.562
175	Mali	0.359	..	..	0.712	143	0.558
176	Guinea-Bissau	0.353	0.207	129	..	..	..
177	Eritrea	0.349	..	..	..	..	..
178	Guinea	0.344	0.211	128	..	..	0.506
179	República Centroafricana	0.343	0.204	130	0.669	138	0.512
180	Sierra Leona	0.336	0.196	131	0.662	137	0.439
181	Burkina Faso	0.331	0.215	126	0.596	121	0.536
182	Liberia	0.329	0.213	127	0.671	139	0.485
183	Chad	0.328	0.196	132	0.735	145	0.344
184	Mozambique	0.322	0.229	125	0.602	125	0.512
185	Burundi	0.316	..	..	0.478	89	0.530
186	Níger	0.295	0.195	133	0.724	144	0.642
187	República Democrática del Congo	0.286	0.172	134	0.710	142	0.393

Continúa ...



## ÍNDICES DE DESARROLLO HUMANO

Clasificación según el IDH	IDH Valor	IDH ajustado por la Desigualdad		Índice de Desigualdad de Género		Índice de pobreza multidimensional
		Valor	Clasificación	Valor	Clasificación	
<b>Otros países o territorios</b>						
Rep. Popular Democrática de Corea	..	..	..	..	..	..
Islas Marshall	..	..	..	..	..	..
Mónaco	..	..	..	..	..	..
Nauru	..	..	..	..	..	..
San Marino	..	..	..	..	..	..
Somalia	..	..	..	..	..	0.514
Tuvalu	..	..	..	..	..	..
<b>Agrupación del IDH</b>						
Desarrollo Humano muy Alto	0.889	0.787	--	0.224	--	--
Desarrollo Humano alto	0.741	0.590	--	0.409	--	--
Desarrollo Humano Medio	0.630	0.480	--	0.475	--	--
Desarrollo Humano Bajo	0.456	0.304	--	0.606	--	--
<b>Regiones</b>						
Estados Árabes	0.641	0.472	--	0.563	--	--
Asia Oriental y el Pacífico	0.671	0.528	--	--	--	--
Europa y Asia Central	0.751	0.655	--	0.311	--	--
América Latina y el Caribe	0.731	0.540	--	0.445	--	--
Asia Meridional	0.548	0.393	--	0.601	--	--
África Subsahariana	0.463	0.303	--	0.610	--	--
<b>Países menos desarrollados</b>	<b>0.439</b>	<b>0.296</b>	--	<b>0.594</b>	--	--
<b>Pequeños Estados insulares en desarrollo</b>	<b>0.640</b>	<b>0.458</b>	--	--	--	--
<b>Total mundial</b>	<b>0.682</b>	<b>0.525</b>	--	<b>0.492</b>	--	--

Notas: Los índices usan datos de diferentes años. Vea todos los detalles y las notas y fuentes de los datos en el Anexo estadístico del Informe Mundial sobre Desarrollo Humano 2011 (disponible en: <http://hdr.undp.org>). Las clasificaciones de los países se basan en cuartiles del IDH: un país pertenece al grupo de desarrollo humano muy alto si su IDH se encuentra en el cuartil más alto, al grupo alto si su IDH está entre los percentiles 51-75, al grupo medio si se sitúa entre los percentiles 26-50 y al grupo bajo si se ubica en el último cuartil. Los Informes anteriores utilizaban umbrales absolutos en lugar de relativos.

FUENTE: PNUD.

### Fuente de información:

[http://www.undp.org.mx/spip.php?page=article\\_sp&id\\_article=2129](http://www.undp.org.mx/spip.php?page=article_sp&id_article=2129)

[http://hdr.undp.org/en/media/HDR\\_2011\\_ES\\_Summary.pdf](http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2011_ES_Summary.pdf)

Para tener mayor información visite: (Informe sobre Desarrollo Humano 2011 Sostenibilidad y equidad: Un mejor futuro para todos)

<http://hdr.undp.org/es/informes/mundial/idh2011/descargar/>

<http://hdr.undp.org/es/informes/mundial/idh2011/resumen/>

## **Marruecos en el nuevo mapa Económico Mediterráneo (RIE)**

El 15 de noviembre de 2011, el *Real Instituto Elcano* (RIE) publicó el artículo: *Marruecos en el nuevo mapa Económico Mediterráneo*, elaborado por Gonzalo Escribano. A continuación se presenta el documento.

### **Tema:**

La ola de cambio que recorre el Norte de África ha deteriorado las economías de los países más afectados. Marruecos es el único país de la región que sigue mostrando un importante dinamismo económico, lo que le proporciona una ventana de oportunidad para posicionarse en el nuevo mapa económico mediterráneo.

### **Resumen:**

El escenario económico norteafricano se ha visto profundamente alterado durante 2011. A diferencia de lo ocurrido en otros países, en Marruecos el crecimiento se ha visto afectado de manera relativamente menor pese a la fragilización de los equilibrios macroeconómicos. Para poder posicionarse favorablemente en el nuevo contexto regional, el país debe acelerar las reformas económicas e institucionales y consolidarlas endógenamente. La Unión Europea (UE) también debería acompañar e incentivar esas reformas con una visión estratégica a largo plazo, replanteándose los obstáculos a la integración de Marruecos en el mercado europeo. El nuevo posicionamiento de Marruecos no puede producirse sólo por defecto, debido a los problemas de sus vecinos Norteafricanos, sino también por méritos propios. España y Marruecos deben valorar este nuevo horizonte estratégico y reconsiderar las trabas al aprovechamiento de las complementariedades productivas entre ambos países.

**Análisis:**

El futuro de Marruecos depende de lo que ocurra en los próximos años en sus vecinos Norteafricanos. Ni siquiera la relativa inmunidad geográfica que le procura Argelia puede desvincularle de lo que suceda en Túnez, Libia o Egipto, los tres muy afectados económicamente por los acontecimientos recientes. El escenario regional sencillamente ha cambiado por completo, aumentando su complejidad económica e introduciendo nuevos interrogantes sobre el futuro modelo económico de las transiciones políticas: ¿habrá una reorientación de los flujos comerciales, turísticos y de inversión?; ¿avanzarán unos países más que otros en la integración con la UE?; ¿serán todos ellos capaces de continuar el proceso de reformas económicas?; ¿y de mantener los equilibrios macroeconómicos y el crecimiento?

Pero una vez dado el contexto, lo relevante para Marruecos es decidir qué lugar quiere ocupar en el nuevo mapa Mediterráneo y cómo responder a dichos interrogantes. Adaptarse a los cambios e intentar maximizar las oportunidades que ofrecen minimizando sus riesgos es, desde luego, más fácil de decir que de hacer, además de una obviedad. Pero definir las grandes tendencias de esos cambios, identificar sus oportunidades y sus riesgos, y cómo aprovechar los primeros y gestionar los segundos no es un ejercicio tan trivial, especialmente en un contexto complejo y volátil como el actual. Ese esfuerzo recaerá sobre los marroquíes, pero la UE y sus Estados miembros deben acompañarles para aumentar las posibilidades de que fructifique.

**Una economía en transición**

Con datos del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Marruecos se sitúa por debajo de la media de los países de desarrollo humano medio, cerrando el ránking norteafricano en la posición 130 del Índice de Desarrollo Humano 2011 (IDH), muy por detrás de Libia (64), Túnez (94) y Argelia (96), en gran parte debido a la alta incidencia del analfabetismo. La esperanza de vida en Marruecos es

de casi 72 años, por encima de la media de los países de desarrollo humano medio pero un año más baja que en Argelia y dos años más baja que en Túnez y Libia. Las expectativas de escolarización apenas superan los 10 años, por debajo de la media de los países árabes o los países de desarrollo humano medio, frente a los 13 de Argelia, 14 de Túnez y 16 de Libia.

Los niveles de desigualdad en el ingreso medidos por el índice de Gini son moderados, similares a los de Túnez o Estados Unidos de Norteamérica, pero mayores que los de Argelia, que muestra niveles cercanos a los españoles. Aunque el porcentaje de población que padece desnutrición es relativamente reducido, muy inferior al de países de IDH mucho más alto como la mayoría de los latinoamericanos, y comparable al de Rumania, en Marruecos es el más elevado de la región y está en ascenso: un 13% de la población en 2004-2006 frente al 11% en 1990-1992; para 2004-2006 el porcentaje para Túnez y Argelia era del 10%. Además, los índices de distribución en la ingesta de calorías muestran una situación de mayor desigualdad que en el ingreso. Algo semejante pasa con la pobreza: las tasas no son comparativamente elevadas para un país en desarrollo, pero no se consigue erradicarla y alcanza una gran profundidad, sobre todo en el mundo rural y en algunas zonas peri-urbanas, donde tiende a aumentar.

Estos datos no deben ocultar la situación de pobreza y desigualdad que padece el país, que muchas veces se manifiestan de manera más intensa en rentas no monetarias como la capacidad de acceder al empleo, a las concesiones y servicios públicos, y al financiamiento. Pero pone en tela de juicio la interpretación de que las revueltas árabes tienen un origen exclusivamente económico por las malas condiciones de vida de la población. Ese parece ser también el caso marroquí, donde las protestas han sido eminentemente urbanas y las demandas sociales, aunque con contenido de justicia económica, han estado centradas en reclamaciones de carácter político, estrechamente vinculadas a las quejas por la corrupción y la actuación rentista de las élites.

Desde una perspectiva de largo plazo, los vectores de modernización social subyacentes pueden tener mayor peso que los problemas coyunturales o el contagio, en la medida en que son aquéllos los que proporcionan la base para que las demandas de cambio se consoliden. Esos vectores entrañan fenómenos como la urbanización, la transición demográfica y el dividendo económico y social que implica (familias mononucleares más reducidas que facilitan la autonomía y la auto-realización), la emergencia de una clase media formada por profesionales, pequeños y medianos empresarios, y técnicos intermedios, o la exposición internacional que genera el desarrollo de los medios de comunicación y las nuevas tecnologías<sup>11</sup>.

En el plano económico ese dinamismo se aprecia en los indicadores de espíritu empresarial, fuente de movilidad y de transformación social: Marruecos ha doblado la densidad de entrada de nuevas empresas en la segunda mitad de la década pasada, situándose a la cabeza de la región junto con Omán, Túnez y Jordania, y alcanzando los niveles de Turquía<sup>12</sup>. Aunque las élites económicas han capturado parte de las rentas de la liberalización, ésta ha creado nuevas oportunidades de diversificación empresarial conforme se reducían las barreras de entrada; donde éstas han permanecido, los sectores semi-formal e informal han generado multitud de micro-empresas, hasta el punto de que Marruecos ostenta el mayor porcentaje del sector informal sobre el PIB del conjunto de la región, estimado por el Fondo Monetario Internacional (FMI) en un 44%. Si las reformas en favor de mayor competencia y transparencia en los mercados permiten reducir las barreras de entrada y transvasar parte de la actividad del sector informal al formal, pueden ayudar a consolidar una transición política más ordenada.

---

<sup>11</sup> Véase al respecto G. Escribano (2011), “Cambio político y economía en el mundo árabe: algunas implicaciones para España”, ARI nº 49/2011, Real Instituto Elcano; y G. Escribano (2011), “Economía del cambio en el mundo árabe”, *Política Exterior*, nº 141, mayo/junio.

<sup>12</sup> Número de sociedades limitadas registradas por cada 1 mil personas en edad de trabajar. En Marruecos la densidad de entrada pasó de 0.5 a 1.3 entre 2004 y 2009; en 2009 la tasa era de 4.5 en Israel, 1.2 en Túnez, 0.9 en Turquía, 0.7 en Jordania, 0.4 en Argelia y 0.1 en Egipto (2008). Datos del *Entrepreneurship Database del Banco Mundial*.

Marruecos creció con fuerza en la década pasada, al 4.4% anual entre 2000 y 2005, y algunos años a tasas incluso superiores en su segunda mitad, incluso en un contexto internacional complicado. A diferencia de lo que ocurría en décadas anteriores, la volatilidad del crecimiento ha remitido, hasta el punto de que incluso en años de malas cosechas, como 2007, siguió siendo positivo (2.7%). El crecimiento también ha favorecido la emergencia de empresarios, profesionales liberales y técnicos medios. En 2010, el crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) fue del 3.2% y el FMI tiene para 2011 una previsión del 4.6%, lo que supone un elemento diferencial frente a las peores perspectivas de crecimiento de Túnez y Egipto<sup>13</sup>. Ciertamente, la pluviometría ha soportado el crecimiento marroquí en las dos últimas campañas agrícolas, pero también ha evitado el hundimiento del tunecino.

La inflación se mantuvo en 1% en 2009 y 2010, aunque los subsidios y los controles de precios mantienen la represión de los precios. El déficit público, en cambio, se ha deteriorado con rapidez, pasando de un superávit del 1.5% del PIB en 2008 a un déficit del 4.5% en 2010, volviendo a los niveles de la primera mitad de la década; FMI prevé para 2011 un empeoramiento hasta el 5.8% del PIB. La balanza por cuenta corriente entró en déficit en 2008 por la conjugación de la crisis económica internacional y su impacto sobre los mercados europeos de Marruecos, y por el aumento de los precios de cereales y petróleo. En 2000-2005, la cuenta corriente registró un superávit medio del 2.2% del PIB, pero en 2008 entraba en déficit, alcanzando el 4.3% del PIB en 2010 y con previsiones de llegar al 5.2% en 2011. Este deterioro ha supuesto presiones sobre las reservas de divisas, que a finales de 2010 apenas suponían siete meses de importaciones y que el FMI prevé por debajo de seis meses para finales de 2011.

---

<sup>13</sup> En Túnez el FMI prevé para 2011 un crecimiento nulo en Túnez, del 1.2% en Egipto y del 2.9% en Argelia. FMI (2011), *Regional Economic Outlook, Middle East and Central Asia*, Washington DC, octubre, <http://www.imf.org/external/pubs/ft/reo/2011/mcd/eng/pdf/mreo1011.pdf>.

El principal impacto de las revueltas árabes en la economía marroquí puede ser la reducción de su espacio de política fiscal. El costo de financiar la deuda pública (que supuso en 2010 un 51% del PIB de Marruecos y que el FMI estima en un 54% para 2011) ha aumentado en toda la región, y los spreads de los bonos marroquíes no han sido una excepción. El desempleo sigue siendo de los más altos de la región y una gran rémora para la economía del país, afectando al 15% de la población activa y el 32% de los jóvenes. A esto debe añadirse un importante subempleo, buena parte del mismo en la agricultura y el sector informal. Como respuesta a las protestas, el gobierno ha subido los salarios a trabajadores públicos y militares, ha inyectado más de 2 mil millones de dólares para doblar los subsidios (que ya suponen cerca del 30% de los ingresos fiscales), incluido 18 mil nuevos empleos públicos en el último presupuesto y creado un programa de empleo público adicional para universitarios en paro. El esfuerzo fiscal para sostener estas medidas es importante y su sostenibilidad dependerá de que el país sea capaz de mantener niveles elevados de crecimiento.

En el plano exterior, el turismo seguía creciendo en el primer trimestre de 2011, pero ya se registraban indicios de retraimiento de la demanda europea, que supone más del 80% del turismo que recibe el país. El sector representó en 2010 más del 12% del empleo y más del 7% del PIB. En el segundo trimestre del año, la aportación del sector turístico al PIB cayó casi un 4%. El atentado de Marrakech de abril de 2011 supuso un golpe más abrupto que las protestas, pero si se consolida una percepción de inestabilidad el impacto puede ser duradero y contrarrestar el desvío de turistas desde Túnez y Egipto. Por otro lado, el efecto de los mayores precios de energía y alimentos previstos para 2011 sobre las importaciones y el déficit fiscal (por el costo de los subsidios) ha sido calculado por el FMI en más del 2% del PIB. Sólo el aumento de precios de los fosfatos y una cosecha récord han permitido a Marruecos contener el déficit comercial. Las inversiones extranjeras, ya muy afectadas por la crisis, prácticamente han desaparecido en los últimos meses, si bien el mantenimiento del

*investment grade* por las agencias de calificación permite cierto optimismo para el futuro.

El margen de maniobra económico del gobierno para afrontar las nuevas demandas sociales es ahora más estrecho. El crecimiento de los últimos meses se ha visto apoyado por una buena cosecha, los subsidios y otras políticas de demanda. Pero el impacto conjunto de la crisis económica en los clientes europeos de Marruecos y de la situación de incertidumbre regional, incrementará la restricción exterior con un deterioro de la balanza por cuenta corriente hasta alcanzar un déficit de casi el 6% del PIB en 2011. El FMI prevé como consecuencia una fuerte contracción en el nivel de reservas del país, pero una estabilización de la deuda externa en los niveles actuales, por debajo del 25% del PIB.

Las previsiones apuntan a un deterioro de las condiciones económicas a corto plazo, pero en menor medida que en Túnez y Egipto. Esto coloca al país en una situación de partida comparativamente favorable si sabe aprovechar sus oportunidades. Un Marruecos estable y abierto en lo político y lo económico, capaz de mejorar el entorno institucional y atraer inversiones, podría ser uno de los ganadores económicos de la ola de cambio que recorre la región. No obstante, esas oportunidades se ven condicionadas a las respuestas a sus retos económicos y políticos: mantener el crecimiento y los equilibrios macroeconómicos al tiempo que satisface las crecientes demandas sociales; y, en paralelo, aplicar los cambios políticos demandados manteniendo la estabilidad. En este contexto nacional, ¿cuál puede ser el lugar de la economía de Marruecos en el nuevo mapa regional?

### **Marruecos y la UE en un Mediterráneo diferente**

El entusiasmo de la comunidad internacional por las transformaciones políticas en la ribera sur del Mediterráneo se ha ido enfriando conforme quedaba de manifiesto la complejidad del proceso. Pero es evidente que la consolidación de la democracia y la



economía de mercado en un grupo amplio de países de la región implicaría un cambio que ha sido comparado con la caída del muro de Berlín. La comparación puede ser forzada, dadas las diferentes perspectivas de integración ofrecidas entonces a los países de la ampliación y ahora a los vecinos mediterráneos; y también por la cerrazón que el socialismo real imponía a las economías de aquellos países frente a la liberalización que han acometido los países del sur del Mediterráneo en los últimos años.

Algunas cifras pueden ayudar a poner la comparación en perspectiva. Por limitarla a las exportaciones, en 1989, la UE dirigía apenas un 0.8% de sus exportaciones a los países de la ampliación al este<sup>14</sup>; en 2010, éstos representaban casi el 8.5% de sus exportaciones. En 1989, la UE realizaba con el conjunto de Oriente Medio y el Norte de África el 4.7% de sus exportaciones; en 2010 apenas habían subido al 5.6%. Con los Países Socios Mediterráneos (PSM), las exportaciones europeas pasaron del 2.7% en 1989 al 3.6% en 2010. Esos porcentajes varían mucho por Estado miembro. Por ejemplo, para España los PSM absorbieron en 2010 el 6.6% de sus exportaciones, frente al 3% de las exportaciones alemanas. En sentido contrario, el 11% de las exportaciones alemanas se dirigen hacia los 10 países del este de la UE, mientras que éstos representan el 4.2% de las exportaciones españolas. En suma, probablemente los flujos comerciales europeos no presentan el mismo grado de potencial con los PSM que con la Europa Oriental de 1989, precisamente porque ya son mucho más importantes de lo que entonces eran aquéllos, especialmente para los Estados miembros mediterráneos.

Pero además queda potencial para incrementar las relaciones económicas en un escenario de mayor integración y modernización más acelerada de las economías de la región, dentro de la cual Marruecos es actualmente la más dinámica. Su cercanía a Europa le proporciona una posición geo-económica privilegiada. Los esfuerzos de

---

<sup>14</sup> Estonia, Letonia, Lituania, Polonia, República Checa, Eslovaquia, Hungría, Rumania, Bulgaria y Eslovenia. Datos de Datacomext.

diversificación canalizados a través de grandes planes nacionales empiezan lentamente a dar sus frutos. En los últimos años el país se ha integrado en algunas redes industriales transnacionales, especialmente europeas, como la agroindustria, materiales de construcción, el textil, el automóvil y la electrónica. También se ha esforzado por mejorar la productividad de su agricultura, el atractivo de su sector turístico y el desarrollo de los servicios *offshore*. La geografía le convierte también en el país mejor posicionado para beneficiarse del despliegue a largo plazo de las energías renovables en la ribera sur del Mediterráneo para abastecer los mercados europeos<sup>15</sup>.

A esto debe añadirse su posición internacional. Aunque se trata de una economía pequeña, Marruecos es miembro de la Organización Mundial del Comercio (OMC) y la densidad de sus relaciones con la UE y Estados Unidos de Norteamérica tiende a ser más elevada que la de otros países de su entorno, quizá con la excepción de Egipto. La UE le ha otorgado un Estatuto Avanzado, sea ello lo que fuere, y siempre ha figurado entre el grupo de países mediterráneos más dispuesto a avanzar en la integración económica con la UE. Sus relaciones con Estados Unidos de Norteamérica también son privilegiadas: tiene un acuerdo de libre comercio que funciona satisfactoriamente; forma parte de las monarquías árabes cuya transición “tranquila” Estados Unidos de Norteamérica parece dispuesto a apoyar; y se encuentra en el eje atlántico que Estados Unidos de Norteamérica intenta tejer para equilibrar el peso creciente de China en el eje del Pacífico. Todos estos vectores, internos y externos, aunque no exentos de debilidades (bajo desarrollo humano relativo, productividad reducida, desempleo y problemas institucionales varios), colocan a Marruecos en una posición de salida ventajosa en el actual contexto Mediterráneo.

---

<sup>15</sup> Véase G. Escribano (2010) *Marruecos y la internacionalización de la empresa española*, Real Instituto Elcano-ICEX-ICO, Madrid.

Los cambios en las relaciones económicas euro-marroquíes son de orden cualitativo, pero las estadísticas aportan un orden de magnitud. Según Eurostat, en 2010, Marruecos supuso el 1% de las exportaciones de bienes de la UE-27 (en la posición número 24 del ranking de importadores de la UE), y el 0.5% de sus importaciones (número 35 en el ranking de exportadores a la UE), con un saldo comercial favorable a la UE de más de 5 mil millones de euros. En ese mismo año, la UE representó cerca del 60% de las exportaciones e importaciones de Marruecos, seguida por China (un 6.4%) y Estados Unidos de Norteamérica (5.7%). Las exportaciones marroquíes a la UE se han diversificado lentamente, y las manufacturas ya representan más del 60% de las mismas, sobre todo textiles, pero también manufacturas de mayor valor añadido. La diversificación también se plasma en los servicios: en 2009, Marruecos representó el 1% de las importaciones de servicios de la UE y el 0.5% de sus exportaciones. Y en las inversiones: en 2009, el *stock* de inversiones de la UE en Marruecos alcanzaba casi los 14 mil millones de euros, lejos de los 52 mil millones de Turquía y los 26 mil millones de Egipto, pero muy por encima de cualquier otro país Mediterráneo.

En suma, las dinámicas de largo plazo parecen apuntar que Marruecos está maduro para avanzar en la integración económica con la UE a un ritmo más rápido que el resto de países de la región. Al mismo tiempo, en el corto plazo la incertidumbre regional y cómo puede afectar a la evolución del país permanece, y parece importante disiparla cuanto antes. El desafío para Marruecos es responder, política y económicamente, a los retos de la nueva situación. Para la UE, consiste en plantear un modelo creíble de integración a Marruecos que extienda las opciones de europeización adoptadas por el país hasta la fecha. Eso pasa por proveer incentivos para anclar las reformas realizadas o planeadas y ofrecer nuevas perspectivas que permitan avanzar en las pendientes. La cuestión es qué incentivos proveer, en qué magnitud, y cómo hacerlo.

Empezando por el final, uno de los riesgos que se perciben en las transiciones de Egipto y Túnez es que la captura de las reformas económicas por parte de las élites en el pasado desacredite esas reformas en el futuro. La concentración del poder económico es una constante de los regímenes de la ribera sur del Mediterráneo, y la UE se ha percibido como muy cercana a esas élites. Por tanto, lo primero es asegurar la inclusividad de esos incentivos, que alcancen a los sectores de la población marroquí excluidos hasta la fecha de los esquemas Euro-Mediterráneos. Otro tema de discusión es la condicionalidad: si los incentivos crecen con la disposición a reformar, política y económicamente, pueden acompañar una transición más ordenada en lo económico. En todo caso, la primacía de lo político en la situación actual hace que el componente fundamental del cambio sea endógeno.

La magnitud de los incentivos es, junto con su distribución, el objeto subyacente a la polémica europea. De un lado se sabe que los incentivos han de ser importantes para estar a la altura de los desafíos. Por otro, se sabe que su provisión debe ser inmediata, porque en la actual situación de incertidumbre la tasa de descuento de los incentivos ha subido vertiginosamente. Más que antes de las revueltas, un incentivo hoy tiene un valor muy superior a ciento mañana. Los enfoques graduales han perdido su atractivo, y se requieren medidas inmediatas más que de gran magnitud. Esa magnitud de los incentivos será además en el período previsible muy limitada. La “primavera árabe” ha sorprendido a la economía europea en su situación más complicada en décadas, lo que plantea graves dificultades para realizar programas de cooperación financiera sustanciales o concesiones comerciales que entrañen amenazas a los niveles de empleo a corto plazo, aunque ambos presenten claras oportunidades a un plazo más largo.

El carácter de los incentivos ha sido tratado por la Comisión Europea y la alta representante en dos comunicaciones conjuntas: *A Partnership for Democracy and*

*Shared Prosperity with the Southern Mediterranean*<sup>16</sup> y *A New Response to a Changing Neighbourhood*<sup>17</sup>. El primer documento reconoce las dificultades económicas que afrontan las transiciones y la necesidad de acompañarlas con ayuda financiera, aunque de manera condicionada y diferenciada según sus avances en democratización y derechos humanos. Se reconoce también la necesidad de proveer incentivos para la sostenibilidad económica de las transiciones. Aparte de los incentivos financieros, se apuntan la liberalización del comercio agrícola y los servicios, el apoyo al desarrollo rural y a la modernización agrícola, la movilidad de los trabajadores, el apoyo a las nuevas tecnologías de la información y las telecomunicaciones, a las PYMES, a las renovables y al transporte, y una Comunidad Euromediterránea de la energía.

El segundo documento aborda las prioridades del “Partenariado por la Democracia y la Prosperidad Compartidas”, en las que hay lugar para la convergencia de las preferencias marroquíes, y en alguna de ellas se menciona explícitamente al país, como en un eventual Partenariado de Movilidad de la mano de obra. La mejora de la cooperación industrial, el lanzamiento de proyectos piloto de desarrollo agrícola y rural, o focalizar la Unión para el Mediterráneo (UpM) en proyectos que beneficien a las poblaciones, son todos ellos procesos de los que Marruecos puede beneficiarse, si bien carecen para el país de la relevancia de vectores como la movilidad, la liberalización agrícola o el despliegue de las energías renovables.

El énfasis en la cooperación energética sigue la estela del Plan Solar Mediterráneo de la UpM para proponer un partenariado para las energías renovables y la eficiencia energética. A ello se añade la perspectiva a medio plazo de la integración en el Tratado de la Comunidad de la Energía o la creación de una Comunidad Euro-Mediterránea de la Energía, que entrañaría la convergencia hacia el *acquis* energético comunitario. En un escenario Euro-Mediterráneo de despliegue de las

---

<sup>16</sup> Bruselas, 8/3/2011 COM (2011) 200.

<sup>17</sup> Bruselas, 25/05 /2011 COM (2011) 303.

energías renovables, Marruecos es uno de los principales beneficiarios potenciales: cuenta con la única interconexión eléctrica con la UE de la ribera sur del Mediterráneo; tiene experiencia en la cooperación eléctrica con la UE y en la sincronización del Maghreb con el sistema eléctrico europeo; cuenta, junto con Egipto, con el *mix* renovable más diversificado de la región, con un potencial importante en recursos solares, eólicos y, en menor medida, de hidroelectricidad y biomasa; y, finalmente, puede converger con mayor facilidad hacia un marco regulatorio basado en el acervo comunitario que países productores de hidrocarburos como Argelia y Libia.

El vector agrícola, en cambio, parece bloqueado. Las apelaciones a garantizar un mejor acceso a las exportaciones agrícolas marroquíes se limitan a acelerar la entrada en vigor del Acuerdo Agrícola UE-Marruecos de 2009, cuyas modestas concesiones comerciales por parte comunitaria se limitan a ampliar los contingentes de productos sensibles sin variar los precios de entrada ni los calendarios de importación. A pesar de ello, los agricultores europeos, especialmente (pero no sólo) los españoles, han mostrado su oposición al Acuerdo, que sigue bloqueado en el Parlamento Europeo. Este bloqueo obstaculiza la apertura de cauces de entendimiento a nuevos sectores y, dentro del propio sector agrícola y agroindustrial, la creación de dinámicas de complementariedad de las que tanto Marruecos como la UE (y España) podrían beneficiarse.

En resumen, el modelo de integración que la UE ofrece a Marruecos sigue siendo fragmentario y poco reconocible, y no proporciona incentivos claros. El camino hacia la creación de un Espacio Económico Euro-Mediterráneo a imagen y semejanza del Espacio Económico Europeo que contenía implícitamente la Política de Vecindad ha ido perdiendo credibilidad, y con él las expectativas de integración profunda de Marruecos con la UE. Esto obliga a replantear los obstáculos a la integración de Marruecos en el mercado europeo desde una perspectiva menos cortoplacista, aunque

de mayor exigencia política. Pese a sus dificultades económicas, la UE parece haber interiorizado que algo debe cambiar en sus relaciones con una ribera sur del Mediterráneo muy diferente a la de principios de 2011. Los cambios en la región pueden avanzar en muy diversos sentidos, estancarse o incluso retroceder en algunos países, pero será difícil restablecer los antiguos equilibrios. En cualquier escenario, la relación Marruecos-UE no puede permanecer ajena a estas transformaciones.

## Conclusiones

En el actual contexto regional del Norte de África, Marruecos se encuentra en disposición de consolidarse, por delante de Egipto y Túnez, como el país con mayor capacidad para aprovechar las oportunidades que ofrece el nuevo mapa geo-económico Mediterráneo. El crecimiento económico no ha resultado tan dañado y las incertidumbres sobre el modelo económico son menores. Pero esa ventana de oportunidad puede ser estrecha y, para aprovechar estas ventajas relativas, es necesario que las reformas progresen y se consoliden endógenamente, proyectando un modelo político y económico consistente con lo que se ha denominado “el lado correcto de la Historia”.

Una de las lecciones aprendidas de las revoluciones de Túnez y Egipto (y por oposición de Libia y Siria) es que los regímenes más interdependientes con la economía internacional son más vulnerables a las revueltas: la pérdida de ingresos turísticos, la depreciación de la moneda y del *rating* de la deuda, la paralización de inversiones extranjeras y la salida de capitales, y las perturbaciones logísticas de las exportaciones elevan considerablemente el costo económico de la inestabilidad. Eso facilita la convergencia de intereses a favor del cambio político de actores económicos hasta entonces ajenos a las protestas, a menos que el propio régimen canalice las demandas sociales mediante reformas políticas y económicas. El gobierno marroquí que surja de las próximas elecciones afronta el doble reto de dar respuesta a esas

demandas y a las expectativas internacionales en un contexto más exigente. Desde esa perspectiva, ganar tiempo distribuyendo rentas no es una opción óptima, sobre todo porque la ventana de oportunidad que proporciona una situación tan fluida como la actual puede ser de corta duración.

Por el lado europeo, es preciso que la UE y sus Estados miembros acompañen el proceso con una visión igualmente estratégica sobre el papel que Marruecos puede jugar en un Mediterráneo más próspero y democrático. Frente a las incertidumbres que plantea el rumbo de la política económica en Egipto o Túnez, por no hablar de Libia y Argelia, Marruecos puede posicionarse como el más sólido socio natural de la UE en la región a corto plazo. Y no sólo de la UE. Otros actores internacionales como Estados Unidos de Norteamérica, las monarquías del Golfo y países emergentes como Brasil y China también querrán revisar sus estrategias regionales y Marruecos ya forma parte de ellas, como revela la invitación del Consejo de Cooperación del Golfo a sumarse al club de las monarquías árabes, cortésmente declinada por Marruecos.

No obstante, ese nuevo posicionamiento del país no puede producirse exclusivamente por defecto como resultado de los problemas del resto. Como se apuntaba en el análisis precedente, un Marruecos estable y abierto en lo político y lo económico, capaz de mejorar el entorno institucional y atraer inversiones, podría ser uno de los ganadores económicos de la ola de cambio regional. Tanto Marruecos como la UE deben encontrar formas de señalar un nuevo compromiso económico que consolide las ventajas del primero por méritos propios, y no a expensas de sus vecinos Norteafricanos. El resultado de semejante estrategia resulta fundamental para España, para la que Marruecos constituye un socio económico de primer orden. Parece importante que España incorpore esta nueva perspectiva y lidere el acompañamiento europeo de ese posicionamiento marroquí, reconsiderando los obstáculos que permanecen para la integración productiva de ambos países y para el aprovechamiento mutuo de sus complementariedades. Aunque eso sólo puede darse si



Marruecos también percibe a España como elemento indisociable de su nuevo encaje en el escenario económico Euro-Mediterráneo.

**Fuente de información:**

[http://www.realinstitutoelcano.org/wps/portal/rielcano/contenido?WCM\\_GLOBAL\\_CONTEXT=/elcano/elcano\\_es/zonas\\_es/ari150-2011](http://www.realinstitutoelcano.org/wps/portal/rielcano/contenido?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/elcano/elcano_es/zonas_es/ari150-2011)

### **Las economías más verdes necesitarán desarrollar nuevas calificaciones profesionales para empleos verdes (OIT)**

El 7 de noviembre de 2011, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) comunicó que el potencial de empleo que surge a partir de la transición hacia economías más verdes no puede ser explotado si no se desarrollan nuevas competencias profesionales relacionadas con los empleos verdes<sup>18</sup>. Dicha aseveración es con base en un estudio de la OIT sobre 21 países<sup>19</sup>, que juntos representan cerca del 60% de la población mundial. *Competencias profesionales para empleos verdes: Una mirada a la situación mundial*<sup>20</sup> es el análisis más exhaustivo que se haya realizado hasta la fecha sobre las necesidades y desafíos en el desarrollo de las nuevas calificaciones que serán necesarias para lograr un crecimiento sostenible de las economías verdes.

El estudio fue realizado por el Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad (EMP/SKILLS) de la OIT, en colaboración con el Centro Europeo para el desarrollo de la formación profesional (CEDEFOP).

---

<sup>18</sup> En 2008, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Confederación Sindical Internacional (CSI) lanzaron conjuntamente la Iniciativa Empleos Verdes con el fin de ayudar a los gobiernos y a los interlocutores sociales a hacer realidad este potencial de trabajo decente en un contexto donde se armonicen las políticas y los objetivos medioambientales y laborales.

<sup>19</sup> Alemania, Australia, Bangladesh, Brasil, China, Costa Rica, Dinamarca, Egipto, España, Estados Unidos de Norteamérica, Estonia, Filipinas, Francia, India, Indonesia, Mali, República de Corea, Reino Unido, Sudáfrica, Tailandia y Uganda.

<sup>20</sup> [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_164629.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_164629.pdf)

En el estudio se asevera que, si bien la transición hacia economías más verdes ofrece un gran potencial de creación de empleo, el desarrollo de nuevas calificaciones dependerá mucho de las circunstancias de cada país, de los desafíos medioambientales, de las medidas políticas y del marco normativo. Sin embargo, las políticas y la legislación internacional están desempeñando un papel cada vez más importante y están impulsando un cambio en las políticas a nivel nacional.

“Las políticas en materia de medioambientales y sobre cambio climático generan enormes oportunidades de empleo, pero también riesgos asociados con los cambios estructurales”, explica Olga Strietska-Illina, coordinadora del estudio. “El informe muestra que las economías que han iniciado la transición hacia patrones de producción más verdes pueden aprovechar el potencial de creación de empleo si enfrentan el cambio estructural previsto y la transformación de los empleos existentes”, agregó.

En el informe se destaca que la carencia de competencias laborales ya constituye un importante obstáculo para la transición hacia economías más verdes. Esta carencia es el resultado de un número de factores, entre ellos el bajo crecimiento de ciertos sectores verdes, como por ejemplo en lo relacionado a la eficiencia energética a la hora de construir edificios; la escasez general de científicos e ingenieros; la mala reputación y el poco atractivo de algunos sectores, como la gestión de los desperdicios; y la estructura general de la base nacional de competencias profesionales.

Los cambios causados por la transición hacia economías más verdes influyen en las necesidades de contar con competencias profesionales de tres maneras diferentes. En primer lugar, la “reestructuración verde”, que implica transferir, a nivel industrial, las actividades que utilizan intensivamente el carbono hacia patrones de producción que sean más verdes. En segundo lugar, el surgimiento de nuevas ocupaciones a través de

la adopción de nuevas regulaciones y el desarrollo de nuevas tecnologías. En tercer lugar, el cambio de perfiles de las competencias asociadas a los trabajos existentes, como resultado del desplazamiento hacia procesos de producción y lugares de trabajo más verdes. Esta fuente de cambio es el más extendido y requiere de un esfuerzo mayor a la hora de revisar los actuales planes de estudio, así como las calificaciones académicas y los programas de capacitación existentes en todos los niveles de la educación y la formación.

Aunque se espera que las nuevas oportunidades de empleo que surjan a partir de una producción más verde compensen la pérdida de puestos de trabajo, los trabajadores que obtendrán los empleos “verdes” no serán necesariamente aquellos que hayan perdido su trabajo en las llamadas industrias “marrones”. El estudio dice que la reconversión profesional de los trabajadores y la actualización de las competencias profesionales son urgentes para lograr una transición armoniosa y justa hacia una economía verde y con bajas emisiones de carbono.

La conclusión que surge de la comparación entre países es que el continuo desarrollo de competencias como parte de las estrategias para acelerar la transformación verde de la economía nacional sigue estando limitado a iniciativas aisladas.

Además de este problema específico de falta de coordinación de políticas, muchos de los estudios de caso también revelan deficiencias en la aplicación de normas medioambientales ya adoptadas. Estas deficiencias disminuyen el incentivo para invertir en nuevas competencias laborales. Esto, a su vez, reduce las capacidades de cumplimiento y, en una espiral descendente, agrava aún más la dificultad de implementar normas.

“Potencialmente, todo empleo puede ser más verde. La integración del desarrollo sostenible y la conciencia medioambiental en todos los niveles de la educación y la formación, a partir de la educación infantil, es una tarea importante. Contribuirá a

modificar la conducta de los consumidores y provocará un cambio en las fuerzas del mercado para impulsar la agenda verde”, concluye la coordinadora del estudio.

**Fuente de información:**

[http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS\\_166872/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS_166872/lang--es/index.htm)

**Preguntas y respuestas sobre las competencias necesarias para enfrentar el desafío de los empleos verdes (OIT)**

El 7 de noviembre de 2011, se informó que el desarrollo de nuevas competencias profesionales, o la actualización de las existentes, es clave para liberar el potencial de los empleos verdes. La Iniciativa Empleos Verdes de la Organización del Trabajo (OIT), el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Confederación Sindical Internacional (CSI), trabajan desde 2008 para transformar este potencial en realidad. Noticias de la OIT habló con Olga Strietska-Ilina, especialista en desarrollo de competencias del Departamento de Conocimientos Técnicos y Prácticos y Empleabilidad de la OIT, sobre un nuevo informe realizado conjuntamente por la OIT y el Centro Europeo para el desarrollo de la formación profesional (CEDEFOP) sobre la necesidad de contar con calificaciones profesionales en las economías más verdes. A continuación se presentan los detalles de la entrevista.

**Usted acaba de publicar un nuevo estudio: “Competencias profesionales para empleos verdes: Una mirada a la situación mundial”, ¿cuáles son sus puntos principales?**

La transición hacia economías más verdes precisa de nuevas competencias. Sin una fuerza de trabajo adecuadamente formada, la transición se estancará. Los estudios por país demuestran que estas competencias ya constituyen un obstáculo en la transición hacia economías y empleos más verdes, una tendencia que probablemente se agravará en el futuro. El desarrollo de competencias profesionales como parte de las estrategias

para acelerar la transformación verde de las economías nacionales sigue estando limitado a iniciativas aisladas. En muchos países, existe una escasez de profesores o formadores que estén bien capacitados en materia de sensibilización medioambiental y en sectores verdes en rápido crecimiento.

### **¿Cómo se puede hacer frente a estas carencias?**

La sensibilización medioambiental debe formar parte de la educación y la formación en todos los niveles y debe ser introducida como una competencia básica desde los inicios de la educación infantil. Los países necesitan estrategias que reúnan los objetivos, las políticas y los ministerios en materia de energía, ambiente, educación y desarrollo de capacidades. Los países que lo hacen atribuyen gran importancia al diálogo social, a la coordinación entre ministerios y a la comunicación entre empleadores y proveedores de formación. Las asociaciones público-privadas, que combinan los recursos públicos con la experiencia de las empresas —y algunas veces también sus recursos— han demostrado ser eficaces en muchos casos. Los gobiernos y las instituciones de formación deben anticipar la necesidad de nuevas capacidades a medida que estas surjan.

### **¿Se espera que surjan muchas nuevas ocupaciones?**

El cambio afectará principalmente a las ocupaciones existentes y, como resultado, a los sistemas de educación y formación. Por lo tanto, será necesario adaptar los planes de estudio y los sistemas de calificación académica. Los nuevos perfiles de empleo, la mayoría de los cuales demandarán un alto nivel de calificación, surgirán sobre todo en las áreas de las nuevas tecnologías y regulaciones, como los diseñadores ecológicos, los asesores en emisiones de carbono o los ingenieros en geotermia.

### **¿De qué manera enfrentarán este desafío los proveedores de educación y formación?**

Las empresas han sido las primeras en responder a esta necesidad de competencias. Las escuelas y universidades han enfrentado bastante bien esta demanda a través de la incorporación de nuevos cursos, por ejemplo sobre sensibilización ambiental y calificaciones técnicas, pero la formación y la educación profesional y técnica deben ser mejoradas.

### **¿Los gobiernos pueden esperar un incremento importante en el empleo?**

La transición hacia economías más verdes tiene el potencial de crear millones de puestos de trabajo. También es probable que conduzca a una reducción de personal en las industrias de uso intensivo de carbono, pero la mayoría de los escenarios sugiere que el efecto general será positivo. La duración y la dificultad de la transición dependerán en gran medida de la planificación y la coordinación preliminar de políticas. La reconversión de los trabajadores y la actualización de las capacitaciones serán determinantes, ya que quienes obtengan un empleo “verde” no serán necesariamente quienes hayan perdido sus puestos de trabajo en las industrias “marrones”.

### **¿Cuáles serán los sectores más afectados?**

Se prevé una reestructuración amplia en muchos sectores. La producción agrícola se verá afectada por los biocombustibles y la agricultura orgánica. En muchas partes del mundo, los agricultores tendrán que adaptarse a condiciones de sequía más severas que les exigirán aprender a sembrar otros tipos de cultivos o a utilizar nuevos métodos para los mismos cultivos. La producción de energía a partir de combustibles fósiles se reducirá a medida que aumente el uso de energías de fuentes renovables, y las

industrias con altas emisiones de carbono se orientarán hacia formas de producción más respetuosas del medio ambiente.

### **¿Son muchas las competencias que quedarán obsoletas?**

Mientras que algunas actividades serán progresivamente eliminadas, las competencias que las mismas requieren aún podrán ser aplicadas, algunas veces por los mismos trabajadores, quienes necesitarán ser recapitados para aprovechar al máximo las calificaciones que poseen.

### **¿Todos tendrán acceso a un empleo verde?**

Si bien el crecimiento verde ofrece la oportunidad de hacer accesible a todos los nuevos empleos y de abordar las desigualdades, el crecimiento verde inclusivo sólo puede ser alcanzado si los grupos desfavorecidos reciben la formación necesaria para garantizar que puedan acceder a dichos empleos. Las ocupaciones emergentes ofrecen una oportunidad para romper la barrera entre los sexos. Los incentivos para aumentar la participación de las mujeres en los programas de formación técnica favorecerán el ingreso de más mujeres a las ocupaciones relacionadas con las tecnologías y aliviarán la escasez de competencias profesionales.

### **¿Las discusiones sobre competencias y empleos verdes son pertinentes para los países en desarrollo?**

Los países en desarrollo son los que tienen la menor responsabilidad en el cambio climático, pero son los más afectados. Las personas que dependen de la ganadería, la pesca y la artesanía tradicional caen por debajo del umbral de la pobreza cuando se ven privados de estas fuentes de ingresos. Ellos necesitan con urgencia de competencias para adaptarse. La atenuación del cambio climático y las inversiones en los sectores verdes crean la oportunidad de generar ingresos, combatir el desempleo y reducir la pobreza.

Pero son necesarias medidas especiales, como la formación en materia de capacidad empresarial y la asesoría de negocios, conjuntamente con proyectos de microfinanciamiento para establecer y mantener empresas verdes. Existe también la necesidad de sensibilización, de desarrollo de capacidades para fortalecer los mecanismos de diálogo tripartito, y de mejorar la educación y la formación formal para ofrecer competencias básicas a todos y aumentar la base de competencias profesionales de la fuerza de trabajo nacional.

**Fuente de información:**

[http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/insight/WCMS\\_166884/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/insight/WCMS_166884/lang--es/index.htm)

Para tener acceso a información relacionada visite:

[http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS\\_166872/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS_166872/lang--es/index.htm)

Documento Skills for Green Jobs: A global view visite:

[http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS\\_162799/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_162799/lang--es/index.htm)

**Talento (R)evolucionando el Mundo. México y Centroamérica:  
Human Age (Manpower)**

El 15 de noviembre de 2011, la empresa *Manpower* publicó la investigación: *Human Age: Talento (R)evolucionando el Mundo. México y Centroamérica*. De acuerdo con la empresa, la era humana o Human Age se perfila como la gran transformación del mundo en este nuevo siglo, pues deja atrás el capital como motor de desarrollo y centra el potencial de cualquier institución e individuo en el Talento, en el saber, querer y poder hacer, que alberga cada ser humano y que se potencializa mediante la interacción con otras personas. Este enfoque representa grandes retos para los individuos, organizaciones, sociedades y gobiernos, pues rompe paradigmas que han estado vigentes por mucho tiempo y hoy exigen replantearse. A continuación el contenido de la investigación.



## **Human Age: Talento (R)evolucionando el Mundo**

### **Resumen Ejecutivo**

*Talento significa saber, querer y poder hacer algo en concreto, y todas las personas podemos desarrollarnos en algún talento particular en este sentido*

El mundo gira hoy alrededor del talento. El talento es fuente de innovación, del diseño, de la eficiencia; en sí, del movimiento. El talento es el objeto y sujeto de la comunicación; es el objeto y sujeto del valor económico. En esta nueva realidad, el talento se establece como factor productivo primordial y deja de ser materia prima.

Pero este nuevo factor productivo —a diferencia del trabajo, la tierra y el capital e incluso de la capacidad empresarial— se refiere a la esencia más íntima y misteriosa de lo humano. Es decir, depende a un mismo tiempo del saber y del poder, pero sobre todo del querer hacer.

Hoy la responsabilidad recae sobre el individuo. Cada uno de nosotros somos ahora responsables de desarrollar y alcanzar nuestro potencial, aunque sabemos también que esta tarea no la podemos hacer solos. Y no, no es que necesitamos de las organizaciones como entes ajenos, sino que necesitamos de otros individuos, que organizados en grupos formales e informales, estables y difusos, comparten objetivos y sobre todo pasiones, nos hacen más humanos y nos permiten alcanzar efectivamente nuestro potencial.

El talento actual plantea el reto de la interdependencia y la integración, para lograr el potencial de las personas a lo largo de distintas generaciones, géneros, gustos y preferencias; a lo largo de distintas organizaciones, en constante competencia y alta exigencia, en distintas locaciones y a distintos tiempos. A este incipiente pero cada

vez más acelerado proceso que nos conduce al desarrollo pleno de las capacidades de la persona, le llamamos *Human Age*.

Pero no todos los individuos y tal vez menos las organizaciones, marchan a la misma velocidad hacia el reconocimiento del pleno potencial de las personas y de cómo lograr que éste se alcance. En distintas geografías y sectores se generan brechas entre el potencial del talento y lo que las organizaciones pueden ofrecer para su desarrollo y aprovechamiento. No todos estamos preparados en la misma medida para aprovechar *Human Age*.

Es más: como el arribo de esta nueva era es un suceso histórico sin precedentes inmediatos, así también nos encontramos en un camino cuyo destino apenas intuimos, que nadie conoce plenamente, del que nadie puede llamarse a ciencia cierta y al cien por cien, experto.

Aproximaciones, encontramos. La dirección general, la intuimos. Pero no podemos dejar de reconocer que nos hallamos en un camino de incertidumbre, en el que todos debemos aprender de todos si queremos efectivamente aprovechar *Human Age*. Lo que sí sabemos es que lo más definitivamente humano radica precisamente en la capacidad para inventar el futuro y crearlo, y en este caso, en unidad.

Cometemos muchos errores. Nos ubicamos en una coyuntura en la que nuestros problemas a veces parecen agigantarse. Hay más personas que nunca antes en la historia y no podemos encontrar el perfil que buscamos. Existen necesidades crecientes en las organizaciones y el desempleo crece también.

Sabemos que no podemos resolver ninguno de nuestros problemas sin mayor eficiencia. Sabemos que no podemos resolver nuestros problemas sin mayor innovación. Para ambas cosas necesitamos talento. Pero fallamos en el aprovechamiento del talento, y fallamos en la capacidad para desarrollarlo.

Por esto es fundamental diagnosticar nuestra capacidad de gestionar el talento: el nuestro propio y el de nuestra organización. Debemos estar conscientes de las acciones necesarias para aprovechar las oportunidades que nos presenta *Human Age*.

No aprovechar estas oportunidades equivale a condenarse uno mismo en la carrera por el desarrollo y el crecimiento.

El presente reporte —realizado por Manpower a partir de investigaciones previas relacionadas con la transformación del mundo del trabajo, añadiendo entrevistas a líderes de organizaciones destacadas, encuestas a empleadores de todos los sectores, y a individuos de todos los niveles jerárquicos y formaciones diversas en la región México y Centroamérica (MeCA)— busca precisamente revelar algunas claves que nos muestren el camino a *Human Age*, a partir de la posición y la dirección concreta y específica de personas y organizaciones en este entorno.

Para quienes vivimos y trabajamos en MeCA, más que conclusiones definitivas, lo que plantea este reporte son los temas que nos deben conducir a una reflexión profunda sobre nuestra situación particular. Y a partir de allí, formularnos los cuestionamientos que nos permitan identificar la manera en que podemos avanzar:

- en nuestro propio desarrollo individual, tanto en conocimientos como en competencias
- en la forma en que dirigimos nuestras organizaciones e integramos y desarrollamos talento
- en nuestra contribución a la sociedad en que vivimos.

El análisis parte de una visión integral de la persona, subrayando el falso dilema entre éxito y plenitud, entre eficiencia económica y vida personal y social. Las

organizaciones se ven ahora como grupos humanos que pueden tener una correspondencia con las cualidades de la persona.

Es ahora que la visión tradicional de recurso humano es sustituida por talento, esto es, el nuevo paradigma del *talentismo*, donde el talento se muestra como el elemento y el principio verdaderamente escaso e insustituible, que sin embargo se encuentra al menos de manera latente en toda persona por el hecho de serlo.

En este nuevo entorno, las organizaciones no solamente compiten en el mercado de bienes y servicios, sino que también lo hacen en el mercado de talento, donde su gestión se convierte en una competencia central. Las estrategias de atracción y retención de talento son así prácticas a desarrollar, con un nuevo sentido de urgencia y relevancia. En *Human Age* las personas demandan una oferta atractiva de desarrollo profesional a cambio de conocimientos, habilidades y competencias de lo que saben quieren y pueden hacer por las organizaciones.

Así pues, las empresas compiten a través de su propia *Fortaleza de la Organización* —infraestructura, procesos y principios— y a través de generar una *Oferta de Valor al Talento* capaz de atraerlo, retenerlo y desarrollarlo. El talento, por su parte, se transforma en su relación con el trabajo, en sus capacidades cognitivas y en su capacidad creativa, en sus relaciones sociales, en sus expectativas y en sus aspiraciones.

Refiriéndonos a estos ámbitos del quehacer de las organizaciones y de la visión de las personas, se midieron distintos aspectos relacionados con sus actitudes y prácticas en la región MeCA, buscando aportar elementos para un diagnóstico de los retos de éstas ante la integración y gestión de talento, la valoración de la innovación, los fenómenos de flexibilidad laboral y deslocalización, y la valoración de la diversidad.

Encontramos entre otras cosas que algunos de los principales retos afrontados por la sociedad en la región MeCA tienen que ver con la competencia de las organizaciones para posicionarse en el mercado para atraer talento; la brecha entre academia y empresa, y entre desarrollo de conocimiento y liderazgo.

Identificamos factores y condicionantes del avance en procesos de innovación y gestión del conocimiento todavía incipientes, pero considerados urgentes para el desarrollo y crecimiento de las organizaciones; y analizamos la flexibilidad laboral y la deslocalización como elementos clave en la *Oferta de Valor al Talento*. En este aspecto, la tendencia avanza en la región: cerca de la tercera parte de los empleadores consultados afirmaron contar con colaboradores en posiciones remotas, mientras una quinta parte de las empresas refiere que es el individuo quien administra su propio horario.

Por otro lado, la diversidad en el trabajo y la cultura muestran signos de generalización en la región. La mayoría de los directores consultados reportaron prácticas y actitudes que soportan que la creciente participación de la mujer, la movilidad, la convivencia entre generaciones y el uso de las tecnologías de información, son una fuente buscada de avance y progreso. La cultura de trabajo en equipo, el énfasis en la innovación y la mejora continua son conceptos que se han convertido en parte de un discurso ampliamente compartido por muchas organizaciones en MeCA.

Mientras tanto, en lo que se refiere a los individuos, destacan los resultados obtenidos en el estudio al respecto del deseo de más de la mitad de las personas consultadas por contar con una mayor autonomía, y su aspiración a incrementar sus responsabilidades. Crece su anhelo por trascender sin importar dónde, y así mismo se manifiesta fuertemente un deseo del talento de “independizarse”, como visión del éxito en la carrera profesional.

Para medir el avance hacia *Human Age* en MeCA con una visión integral, se utilizaron dos perspectivas: el avance relativo de los empleadores y el enfoque de las personas. A los empleadores se les midió en términos de su *Oferta de Valor al Talento* y de la *Fortaleza de la Organización*, integrando la información relativa a ambas dimensiones en un Índice de la Dirección hacia *Human Age*, al que llamamos HADI (*Human Age Direction Index*, por sus siglas en inglés).

A las personas se las midió en términos de su Enfoque en la Plenitud y de su Enfoque en el Éxito, y estas dos dimensiones se integraron también en un Índice de Transformación del Talento, al que llamamos ITT (*Talent Transformation Index*, también por sus siglas en inglés).

HADI indica la diferencia entre los empleadores que no han adoptado ninguna de las tendencias de *Human Age* y aquellos que están a la vanguardia, así como la tendencia de las organizaciones, en términos del equilibrio o desequilibrio entre la *Fortaleza de la Organización* y su *Oferta de Valor al Talento*.

Así distinguimos empleadores que se encuentran en una de estas cuatro situaciones:

1. *Potencial sin realizar*, cuando el empleador no cuenta aún con una *Fortaleza de la Organización* considerable y su *Oferta de Valor al Talento* también es débil (3 de cada cuatro empleadores en MeCA se encuentran en esta situación).
2. *Eficientismo*, cuando existe un fuerte enfoque en resultados, soportados por infraestructura y procesos, pero no se cuenta con una oferta de valor diferenciada para el talento (11% de los empleadores en MeCA).
3. *Personalismo*, cuando el empleador cuenta con una *Oferta de Valor al Talento* diferenciada, pero no cuenta con procesos y herramientas suficientes (apenas el 3% de las organizaciones encuestadas en MeCA).

4. *Enfoque equilibrado en talentismo*, cuando existe un balance que refleja además vanguardia hacia *Human Age* (uno de cada diez empleadores encuestados).

La distribución sectorial de estas tendencias es bastante elocuente: el sector servicios es en general el más avanzado en *Human Age*, mientras que el más rezagado es el sector primario. Y destacan otros dos fenómenos, como el hecho de que el sector Educación lidere la clasificación de la *Oferta de Valor al Talento*, cayendo hasta la posición número 5 en lo que se refiere a la *Fortaleza de la Organización*, mientras el sector Manufactura lidera la clasificación de la *Fortaleza de la Organización*, pero cae hasta la posición número 3 en lo que se refiere a la *Oferta de Valor al Talento*.

El tamaño de la organización no resultó ser un factor determinante en el HADI, aunque sí se evidencia mayor fortaleza en general entre los empleadores más grandes, mientras que los más avanzados de todos resultaron ser pequeñas y medianas empresas (PyMEs). En el camino a *Human Age*, encontramos que la escala puede ser una ventaja, pero que el dinamismo y la inventiva pueden darle más velocidad incluso al más pequeño.

Por otro lado, con el ITT medimos las tendencias de transformación de las mentalidades en MeCA, encontrando una manifestación muy fuerte y homogénea entre el talento al respecto de la internacionalización, el aprecio al trabajo en equipo y la aspiración de asumir mayores responsabilidades en el trabajo.

De igual modo encontramos que crece la importancia de la selección del lugar donde uno trabaja, así como la automotivación como deber personal, lo que apunta a la nueva autonomía del talento.

En lo que se refiere a otras tendencias bastante extendidas, como la deslocalización del trabajo, se registran fuertes contrastes entre un segmento fuertemente a favor, y otro sólidamente en contra del trabajo remoto. Quedó de manifiesto el peligro de

generalizar al respecto del modelo de trabajo. No conocer y respetar las diferencias puede acarrear problemas serios tanto a las organizaciones como a las personas, cuando estas tendencias se abordan a la ligera sin el estudio que merecen.

ITT nos permitió analizar el avance relativo de las personas en MeCA según el enfoque específico que cada individuo tiene hacia la Plenitud o hacia el Éxito. Así distinguimos una de estas cuatro situaciones:

- a) Cuando el talento se encuentra rezagado en las dos perspectivas (31% del total de los encuestados en MeCA)
- b) Cuando el enfoque de los individuos privilegia el Éxito por sobre la Plenitud (16%)
- c) Cuando el enfoque en la Plenitud es mucho mayor que el enfoque en el Éxito (22%)
- d) Cuando existe el mayor enfoque —equilibrado— entre Plenitud y Éxito (31%)

Al profundizar en el análisis del ITT, se encuentra que el factor que más influye para la transformación del talento es la educación. No influye el género y tampoco la generación ni las experiencias internacionales ni el nivel jerárquico. Ningún otro factor explica mejor la variación del ITT.

Como sociedad, en MeCA tenemos una tarea muy importante que llevar a cabo para promover una educación más extendida, de mayor calidad, permanente; en la escuela y en el trabajo, para toda la vida. Sólo así seremos capaces de transitar como sociedad con éxito en *Human Age*.



Es nuestra responsabilidad situar al talento con el que contamos en donde puede efectivamente alcanzar su potencial y es nuestro deber conducirlo en su desarrollo.

Pero más que nuestra responsabilidad, es nuestra gran oportunidad. En la era del *talentismo*, podemos apostar precisamente al talento como palanca de crecimiento, podemos considerarlo nuestra mejor inversión. Lo mismo si hablamos de nuestro propio talento como personas, que si hablamos del talento con que contamos en la organización que dirigimos o en el grupo de trabajo en que participamos, que el país en el que vivimos.

Ésta es, en términos prácticos, la conclusión más tangible y se practica con más coherencia en las organizaciones más destacadas, por los líderes más notables, a nivel mundial, y en nuestra región MeCA.

Este reporte no ofrece un conjunto de reglas a seguir que nos aseguren el éxito en el camino a *Human Age*. Sabemos que la nuestra es una época de incertidumbre y de máxima exigencia. A partir de la visión que planteamos en este reporte, podemos buscar en sus páginas los cuestionamientos, las reflexiones y los análisis que seguramente inspirarán los siguientes pasos de quienes han comprendido la profundidad del cambio de era que vivimos, y están dispuestos a apostar al talento —al propio y al de su organización— para construir el puente a un futuro de mayor desarrollo y crecimiento, de mayor plenitud y mayor éxito.

## **Contexto**

*El ser humano ha conquistado al entorno natural, la industria y la tecnología, pero su reto más relevante consiste hoy más que nunca en lograr ser todo lo que potencialmente puede ser.*

Nunca antes en la historia pudimos atestiguar una población de las dimensiones actuales, con la interacción e integración global de la que gozamos hoy en día. Pero en contraste, tampoco habíamos vivido una tensión más grande que la que tenemos ahora, para encontrar y desarrollar talento.

La capacidad para manejar los avances tecnológicos, entender los procesos y dirigir las organizaciones que han moldeado este mundo en que vivimos, no se encuentra con la misma intensidad y en la misma proporción en la que se requiere. Y este fenómeno se agudiza por la necesidad de mantener la dinámica vertiginosa del desarrollo equilibrado y sustentable que nos demanda nuestro planeta superpoblado, nuestro mercado hipercompetitivo.

En *Human Age*<sup>21</sup>, como será recordada esta era, hay más tecnología, manuales y mercado, que personas y organizaciones capaces de gestionarlos. El desarrollo actual de la humanidad, fruto de la aplicación del propio talento a la solución de los problemas y a la satisfacción de las necesidades más apremiantes de la vida humana, nos ha conducido hasta aquí. Hoy es evidente que el único recurso verdaderamente escaso, insustituible, es el propio talento del ser humano; más necesario cuanto más evidente es el influjo que la humanidad ha tenido en el mundo que le rodea.

Por esto, la era en que vivimos sólo será exitosa si tanto las personas como las organizaciones logran construir y construirse en torno al talento, como el elemento primordial que permite encontrar las respuestas de hoy y plantear las preguntas que darán pie a nuestro mañana.

Como plantea el CEO y Director General de ManpowerGroup: “Esta nueva realidad que busca la optimización del potencial humano, será la determinante del éxito y crecimiento de las organizaciones y países en la ahora llamada *Human Age*. Para ello,

---

<sup>21</sup> Manpower, *Entering the Human Age. Thought leadership insights. Introduction by Jeffrey A. Joerres*. 2011. Manpower, *Desarrollando Talento para Human Age*. 2011

se necesitará que los políticos, líderes empresariales y académicos revisen la forma en la que utilizan el talento humano ante un entorno global cada vez más dinámico”.

Es tiempo de cuestionar el nivel de madurez de las organizaciones y de los profesionales respecto a su capacidad para atraer, motivar, retener y desarrollar talento; de prepararnos como empresas e individuos para implementar una estrategia de gestión de talento que permita hacer frente a esta era competitiva, en la que los mercados más innovadores y demandantes de la historia puedan ser efectivamente nuestra mejor oportunidad y nuestra mayor catapulta hacia un futuro mejor.

## **1. El talento en el entorno global**

*En una dinámica de interdependencia e integración, el reto consiste en desarrollar y potencializar personas, pero también en identificar y lograr converger las necesidades de la empresa respecto a la oferta de talento.*

*“Ningún país u organización podrá seguir siendo competitivo a menos que el talento esté presente para asegurar el éxito”. Jean Charest, Premier de Quebec, Canadá*

### **La paradoja de la escasez de talento**

Habitamos el mundo más poblado de la historia de las civilizaciones. Y sin embargo, a nivel global, la identificación de personas con el talento requerido para las necesidades económicas y sociales que se manifiestan en diferentes circunstancias y geografías a lo largo y ancho del planeta, es sumamente difícil.

La distribución de este problema no es homogénea, en algunos países la situación se agrava. Por ejemplo, de entre los 20 países con mayor población en el mundo, sólo

dos: Estados Unidos de Norteamérica y Alemania se sitúan en el grupo de los primeros 20 del Índice de Talento Heidrick & Struggles y The Economist<sup>22</sup>.

Mientras tanto, China, el país más poblado del mundo, con más de 1.3 mil millones de habitantes (19.39% de la población total), se coloca en el lugar 33 de 60 en la clasificación del Índice de Talento; y de modo similar India, con sus más de 1.2 mil millones de habitantes (17.86% de la población global), se sitúa en la posición 35.

En Latinoamérica (LATAM) destacan los casos de Brasil y México, los dos gigantes de la región en términos poblacionales. Brasil ocupa el 5° sitio a nivel mundial en población absoluta con más de 196 millones de habitantes y México, con alrededor de 112 millones, es el 11° país más poblado del mundo, ocupando los lugares 42 y 38 respectivamente en este mismo listado.

Ante esta paradoja de grandes poblaciones y escasez de talento, diversas economías emergentes han emprendido una cruzada para desarrollar a las personas de alto potencial científico, tecnológico y de negocios que tradicionalmente se ha concentrado en occidente y especialmente en Estados Unidos de Norteamérica, un país que destaca, apuntalado en buena medida por el prestigio de sus centros académicos que atraen personas de todo el mundo, buscando potenciar al máximo sus capacidades.

No obstante, como un reflejo especialmente significativo de la paradoja de la escasez de talento a la que nos enfrentamos en la actualidad, Estados Unidos de Norteamérica sufre también de la misma o mayor complejidad que otros países para contratar a las personas adecuadas para las necesidades de su economía. En este sentido, en la más reciente *Encuesta de Escasez de Talento* realizada por Manpower en 2011<sup>23</sup>, la

---

<sup>22</sup> <http://www.globaltalentindex.com/> Este índice tiene el objetivo de medir la capacidad de un país de generar talento, así como las condiciones para aprovechar su potencial. Busca reflejar la capacidad de desarrollar, retener y atraer.

<sup>23</sup> Desarrollando Talento para Human Age. Manpower. 2011.

dificultad para cubrir vacantes se manifestó en 34% en promedio a nivel global, mientras que en Estados Unidos de Norteamérica este problema se registró en 52% de las organizaciones entrevistadas.

### **El cambio de las dinámicas de atracción del talento a nivel global**

Tradicionalmente los países industrializados apuntaban su mira a los países en desarrollo para acceder a una fuerza laboral más barata, pero hoy en día las empresas de economías emergentes ambicionan contratar talento de países de primer mundo para acelerar su desarrollo y capacidad competitiva, lo que ha alterado las condiciones de la atracción, pero también de la retención del talento a nivel global.

Desde hace tiempo, el análisis de la dinámica del mundo del trabajo en la globalización, nos había llevado a la conclusión de que la movilidad del talento es la pieza que falta por colocarse de lleno en el proceso de integración mundial de la economía y la sociedad, al que llamamos globalización<sup>24</sup>.

Los datos que demuestran la conciencia de los países emergentes y las empresas más competitivas al respecto de esta realidad, no dejan de apilarse: de acuerdo al estudio *Working Beyond Borders* del *Institute for Business Value* de IBM<sup>25</sup>, las cifras evidencian que casi la mitad de las compañías de India y un tercio de las de China planean incrementar su nómina en Estados Unidos de Norteamérica, mientras que 44% de las de India y 14% de las de China piensan hacerlo en Europa<sup>26</sup>.

Esta nueva mirada desde los países emergentes a la fuente de talento de los países más desarrollados, como estrategia para complementar su visión y sus capacidades para penetrar los mercados más maduros, implica por un lado una mayor presión en la

---

<sup>24</sup> <http://www-935.ibm.com/services/uk/igs/chro/chrostudy2010/> India and China firms seeking European and American talent, 12 Oct. 2010, Globalization & Offshoring. Recruitment <http://www.management-issues.com/2010/10/12/research/india-and-china-firms-seeking-european-and-american-talent.asp>

<sup>25</sup> Ver: La Movilidad del Talento en América Latina. Manpower MECA. 2008

<sup>26</sup> Encuesta realizada a cerca de 700 directores de recursos humanos y directores ejecutivos de 61 países.

búsqueda de un talento global cada vez más escaso y por el otro, la necesidad de que en todas las organizaciones se afronte con seriedad la aparición de una nueva cultura de interacción en la diversidad de origen y de perspectiva de las personas que la conforman, e incluso que la lideran.

Este cambio de dinámica en la que se enfatiza el talento, las capacidades técnicas específicas, y hasta las características socioculturales de las personas, por encima de las ventajas relativas en términos del costo de la fuerza laboral, afecta a los individuos en la misma medida que a las organizaciones. Determina tanto la capacidad de las empresas y de los países para lograr un mejor desempeño en nuestro mundo hipercompetitivo, como la posibilidad de que las personas en lo individual encuentren oportunidades significativas de empleo y de desarrollo.

Así pues, con base en la encuesta de escasez de talento realizada por Manpower entre cerca de 40 mil empleadores en 39 países y territorios, una abrumadora mayoría de empresas (89%) mencionaron que la falta de experiencia, habilidades técnicas deficientes o sumamente pobres entre los candidatos disponibles, se convertían en una barrera para su empleabilidad. Pero lo peor de todo, es que la falta de empleabilidad de la fuente de talento disponible incrementa los costos totales de los empleadores hasta erosionar por completo su competitividad, con lo que se genera un círculo vicioso cada vez más difícil de romper.

En este contexto, la metáfora *guerra por el talento* ha comenzado a agudizarse. Las empresas y los países emergentes que se toman estas tendencias en serio apenas han comenzado su ofensiva, concedores de la situación de relativa desventaja de la que parten.

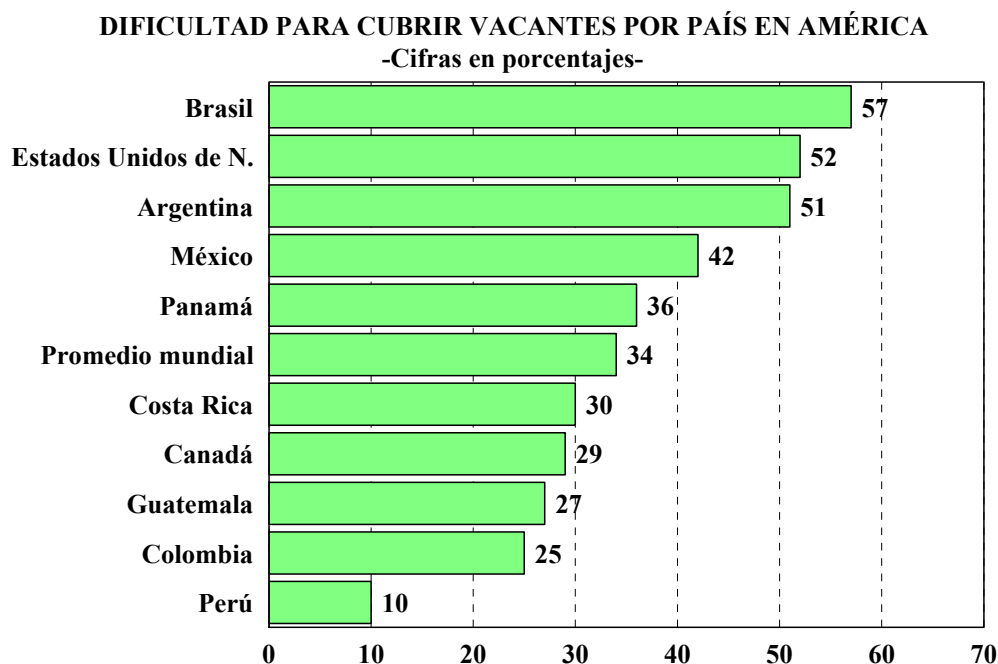
En Latinoamérica se observa que los ocho países de esta región que aparecen citados en el Índice de Talento, se sitúan entre los lugares 31 y 47, es decir, por debajo de la media, lo que refleja una situación de partida menos exigente que la de ciertas partes

de Asia, pero a su vez, refleja la urgencia por mejorar las condiciones para potenciar talento como condición para acelerar el desarrollo de LATAM, sobre todo ante la nueva competencia de otros países emergentes por atraer a quienes serán los líderes del pensamiento científico, tecnológico y de negocios en el futuro cercano.

Los principales países de la región ya cuentan con una dinámica que les favorece, a la espera de que se tomen medidas más enfocadas y ambiciosas en cada caso.

Por ejemplo, en el caso de la perspectiva de evolución planteada por la clasificación de The Economist para 2015, se destaca un avance en la situación relativa de Chile, que se prevé pasará del lugar 31 al 26, ubicándose como el primero de América Latina, mientras México pasará del 38 al 35 y Brasil subirá del sitio 42 al 38.

No obstante, según aparece en la *Encuesta de Escasez de Talento Manpower 2011*, que en países fundamentales de LATAM como Brasil y Argentina el 57 y 51% de los empleadores manifiestan dificultad para cubrir posiciones respectivamente; en tanto que en México el porcentaje es menos extremo, pero aún significativamente alto: 42 por ciento. En el gráfico siguiente se observan los datos que refleja la región de América:



FUENTE: Manpower.

La región centroamericana sufre de una desvinculación generalizada que se agranda en la medida en que la educación y la vinculación gobierno, empresa y academia es más distante. La sincronización de estos actores es fundamental. Por un lado las organizaciones toman decisiones con mayor rapidez —en menos de un año pueden relocalizar una planta de un país a otro— y por otro lado cambiar o modificar un plan de estudios puede tardar entre 4 a 6 años. Este tipo de factores no ayudan a afrontar el reto que muchos de los países en México, Centroamérica y el Caribe están enfrentando.

En el caso de Panamá, la escasez de talento es palpable. Con una PEA de 1.5 millones de personas y un acelerado ritmo de crecimiento económico (tan sólo en el segundo trimestre de 2011, el crecimiento fue de 11.4%), el país se perfila como una de las pocas economías que pudieran tener las condiciones necesarias para llegar al pleno



empleo, sin embargo, el último reporte oficial de marzo del mismo año ubica la tasa de desempleo abierto en 4.2 por ciento<sup>27</sup>.

De acuerdo con las impresiones de los empleadores entrevistados para integrar el presente documento, la principal problemática detectada es que la gente no cuenta con las habilidades, conocimientos y competencias necesarias para poder ocupar las posiciones que demandan, y por tanto, han tenido que recurrir a soluciones de movilidad de talento y tercerización para poder incorporar a sus organizaciones talento del extranjero. Este fenómeno ha creado presiones sobre la legislación actual que sólo permite a las empresas incorporar a sus plantillas 10% de personal extranjero, y por otra parte, demandas específicas en el sector educativo, pues los empleadores requieren acciones inmediatas que solucionen las carencias de capacitación en competencias cognitivas y de actitud en el talento local.

Por otro lado, Honduras presenta una realidad distinta sobre el mismo tema. Los empleadores refieren un problema específico en el área de competencias como el liderazgo y visión integral del negocio, lo que dificulta de manera importante cubrir posiciones de mandos medios. De acuerdo con ellos, un gran porcentaje de la gente que cuenta con las competencias necesarias tiene también un alto perfil de emprendedores, por lo que prefieren abrir nuevas empresas que integrarse a los equipos de las empresas existentes; el porcentaje restante, es fácilmente captado por empresas que los reubican en las operaciones de otros países, dejando la demanda local totalmente descubierta.

En la opinión de altos ejecutivos de empresas de la región entrevistados, los programas de desarrollo y formación de talento deben ser respaldados por planes de retención robustos, pues la capacitación incrementa el valor curricular de las personas,

---

<sup>27</sup> Cifras del Instituto Nacional de Estadística y Censo, Panamá. (<http://www.contraloria.gob.pa/inec/>)

y los hace propensos a ser captados por organizaciones que enfrentan escasez y están dispuestos a realizar ofertas más atractivas para atraer el talento buscado.

### **Factores del entorno que impactan al talento en *Human Age***

Con base en las interacciones del entorno económico y social, se ha experimentado una apertura de mercados sin precedentes, cada vez más competitivos e innovadores, habilitados por nuevas infraestructuras tecnológicas de información y comunicación: desde el vehículo fundamental que conocemos como Internet, hasta las aplicaciones que hacen de la promesa de la ubicuidad, instantaneidad y porosidad infinita de la información y la comunicación, una realidad al alcance de todos, como son las Redes Sociales.

Hoy vivimos un entorno cada vez más demandante, cada vez más dinámico; ante las exigencias de la hipercompetencia, pero también ante las necesidades de la sustentabilidad del crecimiento; frente a los retos de la preservación del medio ambiente, y frente a los problemas de una inequitativa distribución de la riqueza a nivel global que parece ahondarse sin remedio, es que los desajustes estructurales representados por las actuales brechas entre oferta y demanda de talento, nos obligan a buscar coincidencias y, finalmente, nos conducen a las preguntas clave sobre *Human Age* y sobre la forma en la que como individuos, como organizaciones o como países, debemos aprovechar la nueva conciencia sobre el papel crítico del talento en el éxito y la generación de alternativas de solución viables para nuestros desafíos fundamentales.

La conciencia del valor diferencial del talento para el éxito de las organizaciones se comenzó a hacer más evidente conforme el éxito de nuevas tecnologías habilitó un desarrollo más dinámico, multicéntrico, del conocimiento y las habilidades técnicas; y este convencimiento se profundizó conforme se intensificó la nueva competencia en la globalización, tanto por mercados como por talento para desarrollarlos.

Como el talento difícilmente puede atraerse con recetas tradicionales en el mundo interdependiente e integrado que acabamos de describir, fruto de la escasez continuada de talento, organizaciones de todo tipo y origen buscaron explotar o hasta desarrollar alguna fuente de talento fuera de sus propios países. Pero la alta competencia no permite soluciones simplistas: sin la capacidad de potenciar y desarrollar personas, ninguna fuente de talento podrá ser suficiente para las necesidades de las organizaciones y los países que busquen realizar su potencial presente y construir un mejor mañana.

Hoy el mundo del trabajo donde se desarrolla el talento se ha modificado; este mundo es:

- Multigeneracional, en el que la diversidad es una realidad y también debe ser un propósito para el diseño de una organización que refleje a la sociedad y que encuentre en su seno lo que necesita para romper reglas e innovar.
- Demandante y dinámico, en el que el talento ya no se conforma con satisfactores básicos, sino que requiere motivadores más sofisticados, con un fuerte componente psicológico, con un claro sentido de propósito y donde absolutamente nada puede competir con el deseo de realización individual de las personas.
- Culturalmente consciente, donde pesa la personalidad de la organización tanto como las particularidades de los individuos, y donde, tanto las culturas locales como la emergente cultura global, conviven de una manera dinámica y en construcción.
- Deslocalizado, en el que la interacción entre distintas oficinas, regiones, países, es una realidad tan amplia que nada escapa de ella: fluye la información, el dinero, los bienes, y también las personas y sus intereses, no solamente entre fronteras,

sino poniendo en cuestionamiento la localización tradicional en su conjunto, sobre todo en el trabajo.

- Inquisitivo e impaciente, en el que todo puede y muchas veces debe, ponerse en duda, para aprender y para innovar, y donde así mismo se genera un ritmo vertiginoso y no se encuentra tregua.
- Tecnológicamente integrado, donde el trabajo se realiza cada vez más en y a través de la tecnología y donde la tecnología además de trabajo significa convivencia, con el riesgo, como toda herramienta, de un uso inadecuado.
- Hipercompetitivo y enfocado, con un espacio muchas veces estrecho para el error, como fruto de la necesidad de producir resultados consistentes en un entorno turbulento<sup>28</sup>.

En este mundo, las organizaciones deben responder más rápidamente a los requerimientos y las necesidades de su mercado. Se dice por ejemplo en la competencia comercial que los consumidores se encuentran literalmente a un clic de distancia de otra oferta. Deben responder usando la misma tecnología que otros, pero con mayor eficiencia, o generando productos o procesos nuevos, a través de la innovación.

Por esto es que sólo el talento, que es siempre la causa principal y necesaria para lograr tanto la eficiencia como la innovación, puede proporcionar soluciones para los retos que enfrentan las organizaciones de hoy.

---

<sup>28</sup> Documentos anteriores de Manpower considerados: *El impacto de Redes Sociales de Internet en el mundo del trabajo: México*. Manpower. 2009. *Reescribiendo las reglas: la interacción generacional en el trabajo*. Manpower. 2009. *La integración al mercado laboral del talento latinoamericano*. Manpower. 2008. *Futuro del Trabajo en el Mundo*. Manpower. 2006.

## El desajuste estructural

Además de la paradoja población-talento, existe también desconexión entre la oferta laboral y los requerimientos de las organizaciones productivas. Esto constituye un desajuste estructural de la oferta y la demanda en el mundo del trabajo.

El reto que presenta *Human Age*, consiste en eliminar las brechas existentes entre lo que el individuo quiere, tiene y puede desarrollar y lo que la empresa necesita, puede y tiene voluntad de potencializar. Este desajuste se manifiesta:

- Entre la oferta y la demanda de perfiles de talento: los empleadores demandan talento y los candidatos ofrecen conocimientos y habilidades que no corresponden con los que el empleador requiere.

Además de las iniciativas de vinculación con la academia por parte de los empleadores, y de un creciente compromiso con la educación continua y permanente por parte tanto de organizaciones como individuos, existen otros medios, como las RSI, que facilitan un proceso de reclutamiento más asertivo para los empleadores, al tiempo que ofrecen plataformas de desarrollo y colaboración para los individuos, tanto para seleccionar al empleador, como para crecer y adquirir las habilidades necesarias ya estando en el trabajo.

- Entre las expectativas de las personas y las oportunidades que ofrecen los empleadores: algunos individuos quieren innovar, como una parte de los satisfactores que buscan en el trabajo, desean participar de un cambio que mejore las cosas; pero las estructuras organizacionales de corte más tradicional muchas veces los restringen, buscando que los individuos ejecuten mandatos y no que solucionen problemas. Paralelamente, algunas empresas requieren personas que innoven, pero no las encuentran.

Identificar y conciliar los intereses comunes es la meta. En este sentido, el reconocimiento de la individualidad y particularidad irreplicable de la persona, que aporta su talento a la organización como grupo social, y la centralidad entonces de la persona en el trabajo, indican un camino para asimilar los principios que se están manifestando en *Human Age*, como base del diseño de las prácticas de interacción entre individuos y organizaciones en el mundo laboral.

- Entre las estrategias de formación (esquema de enseñanza y estudio de instituciones educativas) y las necesidades de desarrollo y capacitación de los empleadores: el talento no se enseña ni se aprende en un libro, sino que se desarrolla de acuerdo con las características de cada persona (u organización).

Todas las personas, por el hecho de serlo, tienen potencial de desarrollo de talento, aunque no todos el mismo, por lo que la capacidad de actualizar el talento personal depende de la convergencia entre las habilidades, conocimientos, valores y actitudes de cada uno, la preparación académica, las experiencias culturales y la actividad práctica que se vive en el trabajo.

- Entre la vocación competitiva de los países y los incentivos para la producción, la investigación, el desarrollo, la educación, la capacitación y la formación de talento: cuando la brecha es grande en este sentido, la frustración de todos se intensifica y los recursos se desperdician con resultados insatisfactorios.

Aunque no todos los países cuentan con acceso directo a la innovación, y muchos siguen centrados en la explotación de materias primas, producción o manufactura, nunca antes en la historia se había podido acceder de una manera tan sencilla, al conocimiento de las soluciones tecnológicas que están cambiando el mundo, y a la potencial colaboración y complementariedad económica entre distintos grupos sociales.

A través de diversos medios como las RSI, hoy en día se difunde el conocimiento, la Investigación y Desarrollo (ID) y la innovación de modo global y más rápido que nunca antes. En *Human Age* se entiende con mayor claridad que el conocimiento no se pierde si se comparte, sino que se enriquece. Lo que falta es poner esta posibilidad al servicio efectivo de la propia humanidad, generando el desarrollo del talento que requerimos.

Estas brechas, que invariablemente se convierten en la falta de aprovechamiento del talento o en falta de capacidad para desarrollarlo, afectan a todos los integrantes de la sociedad; ya sea porque se limita el crecimiento de actividades económicas que no alcanzan su potencial al no contar con el talento que requieren para lograrlo; o porque se generan menos oportunidades para las personas y por lo tanto, aunque exista una oferta laboral insatisfecha, aún así se registra desempleo.

### **Los grandes retos**

En esta nueva era, el talento se manifiesta como el verdadero motor del desarrollo, tanto para las personas, como para las organizaciones y las naciones.

Esta realidad no es coyuntural; la nuestra es una era en la que nuestras grandes conquistas, la tecnología y la organización, regresan a la humanidad para exigirle innovación y eficiencia. Solamente el talento, residente y propio del ser humano, puede efectivamente entregar más innovación y mayor eficiencia.

Por esto, el talento como motor del desarrollo se posiciona del mismo modo en que lo hizo la dinámica del tren globalizador desde hace dos décadas: o aboradas inmediatamente o cada vez será más difícil alcanzarlo, pues no se detiene y cada vez va más rápido.

Tanto organizaciones como personas tenemos el deber de conocer la madurez de talento que hemos desarrollado, y analizar si estamos suficientemente preparadas para enfrentar *Human Age*. Porque en cualquier caso, todos debemos estar conscientes de las acciones necesarias para lograr la competitividad, el éxito y nuestra plenitud.

**El reto para las organizaciones empieza por preguntarse:**

- ¿Las características de mi organización atraen gente talentosa?
- ¿Cómo podemos elegir a la mejor persona para mi organización?
- ¿Contamos con el talento para generar innovación y anticiparnos a las necesidades del mercado?
- ¿Se encuentran en mi organización personas con características para convertirse en los futuros líderes?
- ¿Somos capaces de motivar y retener a las mejores personas o comúnmente se van por mejores oportunidades?
- ¿Generamos y difundimos una cultura organizacional sólida y consistente a pesar de factores como rotación, perfiles diversos, cambios generacionales?

**Y en lo individual, cada uno de nosotros puede también preguntarse:**

- ¿Cómo capitalizo el conocimiento que he adquirido?
- ¿Qué necesito aprender y qué habilidades y competencias debo desarrollar?
- ¿Cómo me puedo hacer y mantener atractivo ante el mercado laboral?
- ¿Cómo armonizo mi plan de vida con mi plan de carrera?



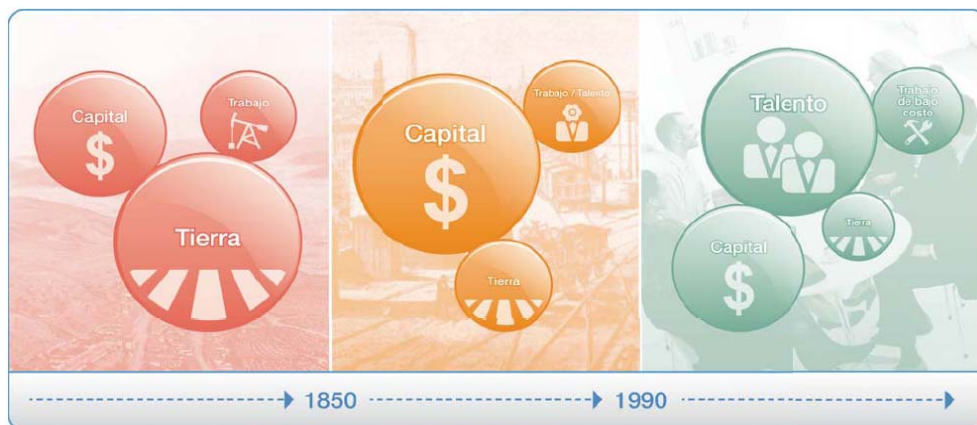
- ¿Cómo elijo la mejor organización o el mejor trabajo para mí?
- ¿Qué oportunidades de crecimiento y desarrollo puedo potenciar en mí y en otros?
- ¿Cómo puedo incrementar el impacto de mi trabajo y sus beneficios?

## 2. El Talentismo

*Antes vivíamos una dicotomía que suponía que una parte de nuestra vida y nuestro éxito estaba en el trabajo, en tanto que la otra parte, en otro tiempo, estaba en el hogar. Hoy experimentamos una dinámica en la que el trabajo está en nuestra casa, pero la plenitud también radica en el ámbito laboral.*

Nos enfrentamos a una era que reemplazará al capital como motor de los modelos de desarrollo por el talento como energía de competitividad y crecimiento. Ya no sólo se mencionará la palabra capitalismo para explicar el mundo contemporáneo, ahora también nos referiremos al talentismo.

### EVOLUCIÓN DE LOS MODELOS DE DESARROLLO ECONÓMICO



FUENTE: Manpower.

Podemos entender al talento como un recurso escaso, localizado en personas que cuentan con la capacidad de obtener resultados que den valor a la empresa en un

determinado entorno, ya que poseen un conjunto de aptitudes o destrezas sobresalientes con respecto de un grupo para realizar una tarea determinada de forma exitosa.

Con una connotación matemática, el talento también se puede entender como la suma del capital intelectual, más el capital emocional, aportando ambos en su conjunto un valor añadido a la organización<sup>29</sup>.

Sin embargo, más allá de regirnos por una definición formal, nos interesa destacar tres elementos:

- Que el talento es un recurso escaso
- Que está inmerso en la persona y el grupo
- Que supone la capacidad de generar valor y resultados a las empresas

Es allí donde la gestión del talento toma preponderancia, pues el talento, a diferencia del conocimiento, es una capacidad de la persona y los grupos. El conocimiento puede ser transferido, acumulado e incluso transformado con las tecnologías y procesos adecuados; sin embargo el talento se desarrolla en las personas que ciertamente pueden unir sus talentos por medio de la colaboración, e incluso, generar tal dinámica que se pueda considerar a una empresa talentosa gracias a sus integrantes.

Las empresas tendrán un gran reto en la gestión, para que las personas con talento encuentren en la organización las motivaciones, incentivos o razones para querer permanecer en la misma, pues en un mercado de talento escaso, las personas que lo posean tendrán grandes oportunidades de movilidad y las empresas que sean capaces

---

<sup>29</sup> Castillo Serna, Conrado, Nuevas tendencias en la retención y mejora del talento profesional y directivo, Fundación EOI, pp. 27 y 28, España, 2009.

de generar una alta *Oferta de Valor al Talento*, tendrán los elementos adecuados para crecer y ser más competitivas.

### **El talento en *Human Age***

El concepto de *Talentismo* está centrado en el individuo. Parte de la premisa de que la persona debe responsabilizarse de su propio desarrollo profesional, como el elemento a partir del cual se desarrolla su talento y a sí mismo.

Los individuos en esta época tienen más alternativas que nunca de desarrollo de carrera, de aprendizaje e intereses. Sin embargo, esta diversidad de opciones también presenta un reto para tomar decisiones adecuadas.

El talento debe estar preparado para aprovechar las oportunidades a las que tiene acceso en *Human Age*, teniendo en consideración que las mejores oportunidades sólo estarán disponibles para aquellos que entiendan cuáles son las competencias y habilidades requeridas para competir con eficacia en el nuevo mundo del trabajo.

### **El falso dilema entre éxito y plenitud**

En ocasiones puede parecer que las personas tienen que elegir entre el éxito profesional y la plenitud de vida, o que cambian continuamente de trabajo porque es improbable lograr ambos fines. Sin embargo parece que fusionar las expectativas personales o trascendentes con las profesionales, no necesariamente implica un dilema.

De acuerdo al modelo éxito/plenitud<sup>30</sup> del profesor Ernesto Bolio, el ser humano se motiva por propósitos materiales y trascendentes de forma simultánea, es decir, incentivos cuya naturaleza está en bienes materiales, y propósitos como la perfección

---

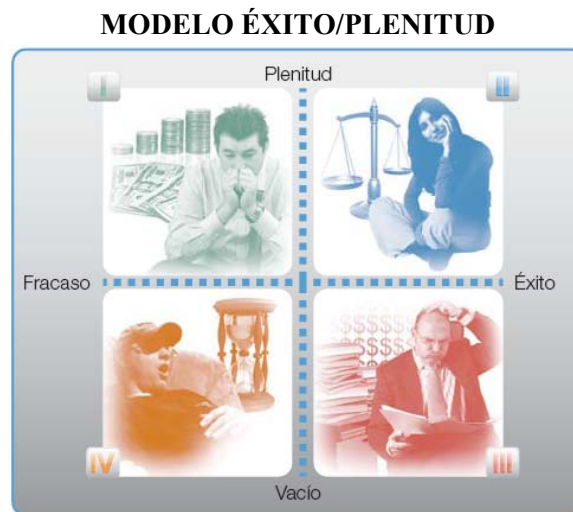
<sup>30</sup> Profesor Ernesto Bolio. Profesor del Área de Factor Humano del IPADE.

o la felicidad; entendiendo estos últimos como aquellos elementos verdaderamente capaces de darle sentido a la vida.

Los propósitos materiales se relacionan habitualmente con las categorías de “éxito” y “fracaso”; mientras que la “plenitud” y el “vacío” tienen su causa en motivos trascendentes.

En el ámbito laboral podemos entender claramente que el éxito y el fracaso desempeñan un papel fundamental en la carrera de las personas y de las mismas organizaciones, sin embargo sería imposible separar los logros trascendentes, que suponen la consecución de objetivos que apelan a la plenitud.

Al esquematizar el modelo de Bolio, se puede ver cómo el primer cuadrante supone la plenitud y el fracaso al mismo tiempo. De modo contrario, el cuadrante III muestra la combinación de éxito y vacío. El primero puede suponer logros en objetivos trascendentes y fracaso en el ámbito laboral, por ejemplo. En el caso del cuadrante IV hablamos evidentemente del peor escenario, y en el cuadrante II nos referimos a la zona de las aspiraciones.



FUENTE: Manpower.

Parece ser que una situación cotidiana en la que se encuentra gran cantidad de personas, se relaciona con el cuadrante III, en el que el individuo dedica su vida al trabajo y deja un gran vacío en su vida personal y sus fines trascendentes. En este caso, aunque sea una persona exitosa, no logra ser plena. Sin embargo, es precisamente este cuadrante el que puede presentar el falso dilema, pues supondría que las cualidades y fines que tiene la persona no pueden coincidir con los objetivos y clima laboral de la organización.

Toda organización humana presenta características que pueden tener correspondencia con cualidades de la persona. El reto debe ser encontrar a la persona con las cualidades adecuadas para los objetivos de la organización. A continuación, algunos ejemplos de estas correspondencias.

#### **CORRESPONDENCIAS EMPRESA/PERSONA**

<b>Objetivos de la empresa</b>	<b>Cualidades de la empresa</b>
<b>Innovación</b>	<b>Creatividad</b>
<b>Resultados</b>	<b>Logro</b>
<b>Flexibilidad</b>	<b>Adaptabilidad</b>
<b>Meritocracia</b>	<b>Integridad</b>

FUENTE: Mampower.

Estas relaciones pueden eliminar el dilema que supone que no hay posibilidad de alcanzar el cuadrante II de éxito y plenitud, pues en la medida en que un empleador que requiere innovación encuentre personas creativas, seguramente podrá ofrecer a la persona plenitud, y con base en sus cualidades, conseguirá éxito de modo simbiótico.

Del mismo modo, una organización que gestione bien su talento, encontrará la forma para transformar los resultados prácticos, mercantiles o de otro tipo, en logros personales. Lo mismo con las demás correspondencias.

Con base en estas convergencias, los empleadores conscientes del poder de contar con el talento adecuado, identifican objetivos de la organización y buscan cualidades personales adecuadas. Cuando se logra efectivamente una reciprocidad, la persona talentosa tendrá menos incentivos para buscar otras oportunidades laborales, a la vez que tendrá el ambiente propicio para compartir conocimientos y sumar su talento al de otros miembros de la organización.

### **Los individuos propiciaron la mezcla entre su vida profesional y su vida laboral**

Nuestra concepción más tradicional acerca de la vida profesional se basa en una dicotomía entre la esfera laboral y personal. La vida concebida así se define entonces por el “salto” diario de una esfera a otra.

Sin embargo, a principios de este siglo, con la masificación de soluciones tecnológicas de comunicación y transferencia de datos, comenzaron a proliferar prácticas de trabajo a distancia. Algunas veces para recortar costos en espacios de oficina, otras por agregar comodidad y reducir traslados, y otras más por el aumento de la relevancia del talento para la organización. En otros casos, la aspiración de un mayor balance de vida y la posibilidad de manejar un horario flexible, fortalecieron esta tendencia, y también se vieron impulsados por ella. Y todo esto provocó que las esferas antes nítidamente separadas, comenzaran a acercarse, y con el paso del tiempo a mezclarse y difuminarse.

Hoy en día, la conectividad permanente a la que tenemos acceso a través de *smartphones* y otros dispositivos móviles ilustra de manera evidente este fenómeno. Podemos resolver casi cualquier asunto de trabajo, a cualquier hora, en cualquier lugar.

Cuando decidimos realizar parte de nuestro trabajo en casa, encontramos beneficios claros como la flexibilidad y el ahorro en tiempo de traslado, pero paralelamente

estamos abriendo las puertas de nuestra casa, el epicentro de nuestra vida personal, para utilizarla como espacio de trabajo, lo que genera una nueva tendencia: el interés creciente de las organizaciones sobre lo que sucede en el hogar de la persona que por obra y gracia del trabajo a distancia, se ha convertido de hecho en lugar de trabajo de la organización.

Este fenómeno implica un manejo en ocasiones incómodo para las dos partes involucradas. El individuo tiende a mostrar una resistencia natural al involucramiento de la organización en su vida personal, en el manejo de sus horarios, o incluso en su estado de ánimo. Sin embargo, por el hecho de estar en el trabajo (aunque esté en casa), la organización exige el nivel profesional de quien está en la oficina, aunque es cierto que para el empleador puede resultar complicado establecer políticas y métricas para el trabajo realizado desde casa.

Por comentar algunas prácticas, hay organizaciones que entregan manuales con recomendaciones muy concretas respecto al establecimiento de la oficina en casa. Desde comunicar el nuevo esquema de trabajo y establecer límites en términos de horarios y distracciones, hasta consejos relacionados con la preparación antes de comenzar a trabajar (por ejemplo bañarse, vestirse, desayunar). Esto puede parecer excesivo, pero es una realidad que se está presentando como respuesta a experiencias a veces nocivas para todos (por ejemplo, personas que han caído en depresión por no seguir rutinas básicas).

Quizá el correcto equilibrio esté en que la empresa se enfoque sólo en aquellos puntos que afecten directamente la generación de resultados por parte de la persona, sin embargo la línea que divide los resultados respecto de las actividades cotidianas del individuo y el grado de afectación puede resultar sumamente subjetivo.

## La “administración de recursos humanos” frente a la realidad actual del talentismo

El cambio de paradigma más importante que presenta el *Talentismo* es la evolución de la visión tradicional de “recurso humano” a “talento”. Por un lado hay una escasez de profesionales con calificación técnica, pero también hacen falta personas con las habilidades y competencias adecuadas.

Los conocimientos y la técnica son fundamentales en la vida laboral. Sin embargo la evolución y el crecimiento en posiciones dentro de la organización pueden depender más de las habilidades y competencias de la persona. Así, las competencias diferenciales para competir en una economía innovadora, de resultados, liderazgo y autonomía son las más difíciles de encontrar.

La visión del individuo como recurso conduce a las organizaciones a preguntarse: ¿cuántos recursos son necesarios para llevar a cabo una tarea? ¿Cómo se puede aprovechar el recurso disponible? ¿Cómo se puede ahorrar en este tipo de recursos?...

Por el contrario, cuando a la persona se le considera en su dimensión de talento, entonces las preguntas cambian a: ¿Cómo nos puede ayudar el talento a reducir el trabajo necesario para llevar a cabo la tarea? ¿Cómo podemos ser más eficientes? o incluso ¿cómo podemos hacerlo de forma distinta? ¿Cómo podemos desarrollar a esta persona para que alcance su potencial? ¿Qué condiciones necesita para poder alcanzar o superar los objetivos?...

Al formular estas preguntas cambiamos el papel de la organización radicalmente, de ver al individuo como un proveedor de horas hombre y exigir resultados, a asumir la responsabilidad de los retos que enfrentamos juntos y establecer la mejor estrategia para superarlos: la organización aportando estructura, experiencia, equipo y recursos; el individuo aportando su talento.



La dimensión práctica del *Talentismo* es evidente cuando formulamos los retos más importantes que los empleadores encuentran: atracción y retención. Entender al individuo como talento y aceptar que éste es escaso, permite reducir estos dos problemas a uno: ¿Qué tan atractivo es lo que ofrezco para que los mejores quieran estar conmigo? Esto tiene al mismo tiempo otra dimensión: ¿Qué tan alineado está lo que ofrezco con lo que busca el talento que requiero?

En el contexto de *Human Age* entendemos por “talento” toda aquella persona que *sabe, quiere y puede* realizar algo en concreto.

No todas las personas en cualquier momento o circunstancia saben, quieren y pueden entregar lo que las organizaciones buscan. Ni siquiera es posible decir que cualquier persona puede llegar a saber, querer y poder lo que una organización busca, aunque ésta se empeñe e invierta en desarrollarlo.

Pero por el contrario, cabe subrayar que no hay una sola persona que no sea capaz de saber, querer y poder hacer algo concreto que sea valioso para una organización determinada y para la sociedad. Y así mismo hay que subrayar la importancia del papel del desarrollo del talento, que aunque es responsabilidad de las instituciones académicas en una sociedad dada, muchas veces recae como responsabilidad primaria en las propias organizaciones productivas.

Ahora bien, es claro que identificar el talento adecuado es una tarea compleja, por lo que frecuentemente nos encontramos con alguno de estos dos tipos de error o falla en la búsqueda:

- Un falso positivo: refiriéndonos a integrar a alguien que se cree que sabe, quiere, y puede generar los resultados que busca la organización, cuando no es así.

- Un falso negativo: cuando en el proceso se rechaza al talento adecuado o con potencial, por algún error en la evaluación.

Cualquiera de estos dos errores se puede generar durante la ejecución del proceso mismo de la selección del talento y aun desde el momento en el que se define el perfil buscado, cuando se busca una característica (por ejemplo docilidad) que no es fácilmente compatible con las aspiraciones verdaderas de una persona que sí cumple en realidad con el perfil en el resto de los atributos evaluados (por ejemplo innovador).

El desajuste entre organización y persona surge cuando no se realiza adecuadamente un análisis de las habilidades, conocimientos y competencias que requiere de verdad para enfrentar sus retos competitivos; y cuando los valores y aspiraciones de las personas no se consideran también como parte fundamental de la ecuación. Ante este desajuste la organización en *Human Age* asume cometer falsos positivos; ya que prefiere darle el beneficio de la duda al talento. Al tomar esta posición reconoce que el potencial del individuo es más amplio de lo que podemos ver en primera instancia.

En este sentido, cada vez más organizaciones buscan aprovechar la propia fuente de talento que tienen internamente, apostando fuertemente por la capacidad de las personas de asumir responsabilidades que no son evidentes. Si la organización mide constantemente los resultados individuales y colectivos de todos sus miembros: resultados de negocio, de trabajo en equipo o innovación, entonces será más fácil identificar quién posee talento actualmente y quién cuenta con potencial de desarrollo y para qué. Esto lleva a las empresas a denominarse ROWE (por sus siglas en inglés: Ambiente Laboral Orientado a Resultados)<sup>31</sup>.

---

<sup>31</sup> Jeff Joerres, 2011.

Así pues, un falso positivo es bastante común y no necesariamente es un problema sin solución. Mientras que un falso negativo (el rechazo del talento adecuado), puede considerarse en un mundo de escasez de talento, de desempleo y de falta de oportunidades, un error gravísimo cuyas consecuencias son difícilmente reparables y difícilmente mesurables, dada la desvinculación que implica la propia decisión de rechazar a un candidato.

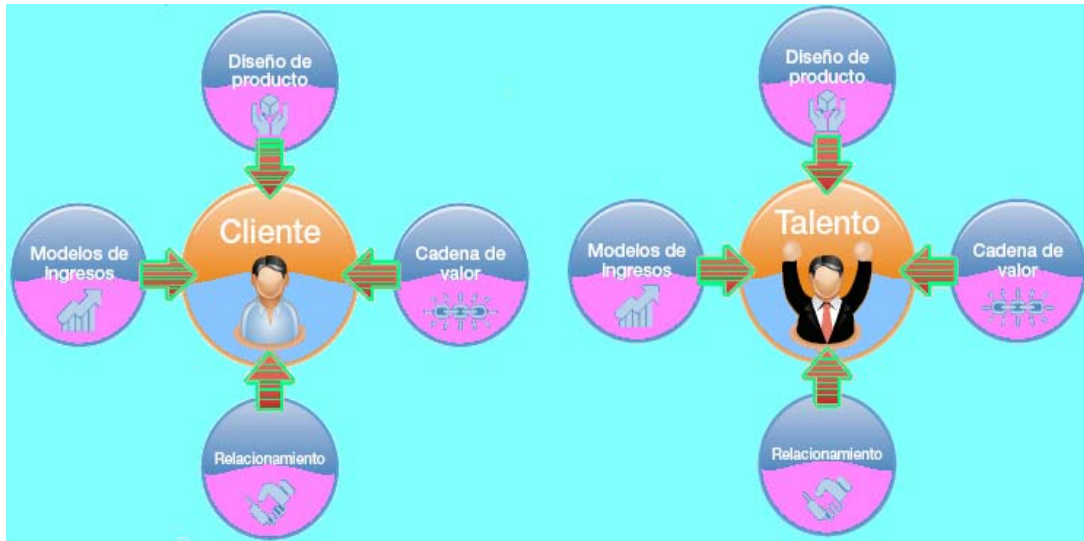
En nuestra era dominada por el *Talentismo*, invertir en la reducción de estos errores y sus causas, es sin duda la mejor inversión que una organización puede realizar para allegarse del talento que le permita alcanzar la eficiencia y la innovación que se requiere para competir con éxito en *Human Age*.

### **Las dimensiones de la organización en *Human Age***

Para entender el tránsito de nuestra sociedad hacia la nueva era en la que vivimos, se ha desarrollado el marco conceptual del *Talentismo*, que permite analizar y valorar los principales retos a los que se enfrentan y las principales oportunidades para las organizaciones y para las personas.

El punto de partida del concepto de *Talentismo* consiste en la consideración de la actividad de las organizaciones humanas no en el mercado, sino en dos mercados o ámbitos de competencia, que las organizaciones actuales deben entender y dominar para sobrevivir y crecer:

## TALENTISMO



Hasta entrado el siglo XXI las organizaciones se centraban en el consumidor, se asumía que el talento necesario para satisfacerlo estaba disponible

Ahora que el talento es escaso, las organizaciones se centran en su atracción y retención para garantizar la generación y mantenimiento de su propuesta de valor

FUENTE: Manpower.

- Tradicionalmente, el mercado se refiere a la demanda que los consumidores hacen de bienes y servicios que las personas o las organizaciones pueden ofertar.
- En *Human Age*, surge y se fortalece el mercado de talento, donde las personas demandan una oferta atractiva de desarrollo profesional y personal por parte de los empleadores, para poder decidir sobre la oferta que hacen a su vez de sus propios conocimientos, habilidades y competencias, de lo que saben, quieren y pueden hacer a su vez para las organizaciones.

La conciencia de la imposibilidad de dominar uno sin el otro es la razón primordial por la que las organizaciones más exitosas de hoy, y las mejor preparadas para construir su futuro a pesar de la incertidumbre, lideran la transformación de la sociedad y el mundo del trabajo hacia *Human Age*.

Para analizar la capacidad de las organizaciones en estos dos ámbitos y poder medir y comparar la situación relativa de distintas organizaciones en distintos sectores en México y Centroamérica, lo que consiste uno de los objetivos centrales de este estudio, comenzamos por distinguir las siguientes dimensiones:

- *Fortaleza de la Organización*, para competir por satisfacer a los consumidores.
- *Oferta de Valor al Talento*, para competir por este escaso detonador del crecimiento.

### **Fortaleza de la Organización**

El mercado de los consumidores en todos los rincones del planeta es cada vez más demandante, más sofisticado, más dinámico y más fluido. Ninguna marca, ninguna oferta, ningún producto y ningún servicio puede confiar en su fortaleza y descansar en su éxito.

Por el lado de la oferta, la innovación de productos, procesos y servicios, es generada con cada vez menos barreras tecnológicas y geopolíticas por competidores de todo el mundo. El acceso a la última tecnología en todo el orbe, sin diferenciación en la disponibilidad de herramientas con las que trabajamos y producimos, propone desafíos continuos a la eficiencia como fundamento de la competitividad.

Por el lado de la demanda, las preferencias del consumidor se están viendo afectadas continuamente como nunca antes en la historia, por la superabundancia de la información instantánea y omnipresente.

La nueva interacción del consumidor (por ejemplo a través de las RSI), con otros consumidores, con los productos y con los servicios, y hasta con los procesos de innovación, revolucionó los papeles de oferentes y demandantes en el mercado. La

influencia de las organizaciones en las preferencias de los consumidores a través de mensajes masivos y unidireccionales se convirtió en apenas un elemento más en el proceso de generación de la demanda.

Ayer, las organizaciones más orientadas al cliente buscaban invertir en recoger y escuchar la voz de sus clientes. Hoy, la voz de los clientes se escucha por sí misma e irrumpe de una manera sonora y acelerada en la toma de decisiones de las empresas, por lo que las organizaciones requieren transformar prácticas, procesos y estructuras, buscando habilitar al talento para responder a la magnitud de estos desafíos con la velocidad y el enfoque necesarios.

En este contexto, la *Fortaleza de la Organización* indica la existencia y grado de las infraestructuras, procesos y principios operativos necesarios para competir con base en el talento. Sus componentes son habilitadores de la competitividad, condiciones necesarias para que el talento pueda hacer la diferencia.

La *Fortaleza de la Organización* se manifiesta así en la capacidad de elegir, desarrollar y gestionar el talento con base en competencias, habilidades y resultados. Para esto las organizaciones necesitan contar con el establecimiento de objetivos y medición constante del desempeño. Así mismo, la orientación a la innovación —en la que los procesos formales e informales juegan un papel crucial—, la importancia de la innovación en el perfil del talento que se incluye, y la conciencia acerca de los resultados que se generan a través de la innovación, son todos elementos que reflejan la *Fortaleza de la Organización*.

### **Oferta de valor al talento**

Para competir adecuadamente en el terreno de la atracción y retención de talento, los empleadores aplican la misma lógica de la competencia en el mercado de los consumidores, al desarrollar al máximo sus capacidades, para atraer a las personas de

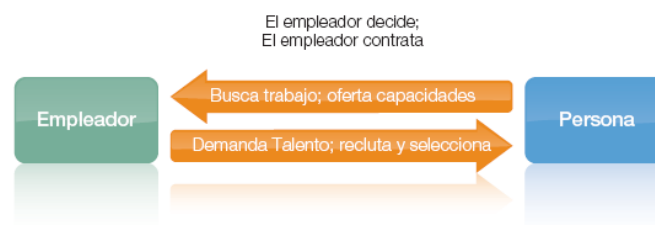
mayor potencial y mejor ajuste con las necesidades y aspiraciones de la propia organización, poniendo en juego los conceptos de desarrollo estratégico, las tecnologías de comunicación y relaciones, las herramientas y los procesos que les permiten colocar una oferta de valor atractiva frente a los consumidores, con la misma centralidad que tiene el cliente en el modelo de competencia de mercado.

Así están abordando las organizaciones de vanguardia su necesidad de integrar al talento a sus particulares proyectos productivos.

Por esto mismo, los términos de oferta y demanda en el mercado de talento que se desarrolla en *Human Age* están invertidos con respecto al análisis tradicional de los mercados laborales.

Ayer, el peso de la demanda de los empleadores era tal, que determinaba prácticamente todos los aspectos de la relación entre organizaciones y personas, si bien es cierto que en la era industrial se demandaba “mano de obra”, un insumo muy fácilmente sustituible y sin lugar a dudas mecanizable. El empleador estaba más preocupado por lograr que la dinámica de la actividad económica no elevara los costos de los “recursos humanos”, pero una relativa escasez siempre podía compensarse con la elevación del precio. Entonces era necesario introducir eficiencias en el proceso y recalcular la cantidad necesaria de recurso para cumplir la tarea.

### NUEVO PARADIGMA DEL MERCADO LABORAL



En muchas ocasiones, organizaciones intermedias deben intervenir para equilibrar las condiciones de la negociación entre las partes. Las condiciones laborales suelen estar marcadas por ley.

Nota: Con organizaciones intermedias se hace referencia a sindicatos y asociaciones especializadas en una industria específica.

FUENTE: Manpower 2008.

Hoy, la demanda se determina en un centro de gravedad distinto. Los empleadores no dejan —ni dejarán— de seleccionar a las personas, pero la fuerza que el talento despliega al buscar y discriminar entre diversas oportunidades posibles para su desarrollo, ha efectuado una auténtica revolución. Ahora, es el talento, sobre todo el más escaso, el de mayor potencial, el factor que selecciona y decide.



Nota: Con organizaciones intermedias se hace referencia a sindicatos y asociaciones especializadas en una industria específica.

FUENTE: Manpower 2008.

La nueva dinámica de la movilidad, la motivación y la autonomía del talento mejor equipado para la innovación, modifica las reglas de la interacción entre organización y persona. El talento se vuelve el centro de la gestión en organizaciones que reconocen que solamente las personas que las componen pueden garantizar el éxito en un mercado en continua evolución.

Así, cada vez más organizaciones reconocen que sólo haciendo del talento el centro de la gestión, se puede lograr hacer del cliente el centro de la acción de las organizaciones humanas.

Por supuesto, no desaparece el papel del empleador como demandante de talento. En este sentido el nivel de empleo que se genere en la sociedad seguirá siendo resultado de las necesidades de crecimiento de las organizaciones humanas de todo tipo. Pero una organización no podrá crecer y sustentarse en *Human Age* sin adquirir una



estrategia específica de *Talentismo*, sin generar una oferta de valor sólida y atractiva para el talento.

Así pues, la dimensión relacionada con la *Oferta de Valor al Talento*, busca entender y eventualmente medir, las actitudes y prácticas de los empleadores que permiten atraer, retener y desarrollar talento para que su crecimiento sea duradero en el tiempo. Tal como se desarrolla en este reporte, está formulada a partir de una recolección empírica acerca de las necesidades y objetivos de los individuos con respecto a su desarrollo profesional.

Los componentes de la *Oferta de Valor al Talento* tienen que ver con aspectos tales como flexibilidad y apertura en las políticas de la organización, las opciones de desarrollo que se ofrecen, la profundidad de la cultura del reconocimiento al mérito, y el compromiso con el plan de vida y carrera de las personas.

Las dos dimensiones del *Talentismo* para la organización se requieren mutuamente y se retroalimentan. La organización basa su competitividad ante mercados demandantes en la *Fortaleza de la Organización*, pero detrás de los resultados que espera se encuentra el talento como habilitador de la eficiencia y la innovación, que sólo estará disponible para aquellas organizaciones que cuenten con la mejor *Oferta de Valor al Talento*.

Por otro lado, una organización que sea capaz de atraer, desarrollar y retener al mejor talento, requiere de fortaleza organizacional para asegurar el aprovechamiento de las capacidades que integra a través de su talento.

Los dos capítulos siguientes se dedicarán precisamente al análisis de estas interacciones, con base en datos obtenidos por Manpower *ex profeso* para este reporte, con el objetivo específico de medir y evaluar la situación en la que se encuentran

organizaciones de distintos tamaños y sectores en la región de México y Centroamérica.

### **3. *Human Age* en México y Centroamérica: actitudes, conductas y prácticas en la región**

#### **La necesidad de entender nuestra situación en *Human Age***

En el contexto de la competencia global por el talento, una región como MeCA, vínculo entre las economías ricas de Norteamérica y las recientemente pujantes y dinámicas economías emergentes de Sudamérica, requiere entender su situación actual y sus oportunidades, analizar su vocación competitiva y enfocar sus esfuerzos de manera clara.

La necesidad existente en México y Centroamérica como personas, organizaciones y países, de evaluar y repensar nuestra aproximación a *Human Age*, se ve agudamente intensificada de cara al papel que desempeñan las naciones y las organizaciones más desarrolladas del mundo en la competencia global por el talento, sumado esto al nuevo impulso que se imprimie por parte de las economías emergentes en otros continentes.

La competencia por nuestro talento se incrementa sin cesar, al igual que la velocidad con la que éste se desarrolla y se vincula. Como se ha establecido ya en este reporte, detrás de las enormes oportunidades que se generan para todos gracias a esta dinámica, se encuentra también la realidad de la escasez de talento y el desencuentro entre lo que necesitan las organizaciones y lo que saben, pueden y quieren hacer las personas. Y ambos fenómenos generan siempre resultados pobres o insatisfactorios para todos.

Por esto no podemos asumir un papel pasivo o simplemente analizar la realidad de manera teórica, mirando lo que sucede en Estados Unidos de Norteamérica y Europa, o lo que pasa en Brasil, China o India. Al contrario, necesitamos diagnosticar nuestra situación concreta, comprender sus condicionantes y actuar en consecuencia, para habilitar cuanto antes las ventajas competitivas con base en el talento, que nos puedan dar las palancas para lograr eficiencia e innovación suficientes para el crecimiento y el desarrollo del potencial de nuestra región.

Para poder aportar en esta tarea que nos debe implicar a todos en la región, y como objetivo explícito de este estudio, Manpower MeCA diseñó un proceso para obtener información cualitativa con base en entrevistas a profundidad con directores de organizaciones de distintos tamaños y sectores en México y Centroamérica, seleccionadas en función del liderazgo reconocido en sus respectivos ámbitos.

Las aportaciones conceptuales y referencias obtenidas de esta forma, se contrastaron con una muestra más amplia de organizaciones a través de la aplicación de un cuestionario estructurado, que se complementó además con encuestas realizadas entre personas sobre los temas que se tratan en este reporte.

Para el caso de las entrevistas a profundidad, realizadas entre los niveles más altos de liderazgo en lo que toca a la Dirección General y Desarrollo de Capital Humano, se profundizó en:

- El diagnóstico y los retos de las organizaciones actuales de cara a la integración y gestión del talento.
- La valoración del fenómeno de la difusión y aplicación del conocimiento, y de la innovación.

- El análisis de las prácticas relacionadas con la flexibilidad y la deslocalización<sup>32</sup>, como símbolos del cambio en las dinámicas de trabajo.
- La valoración de la diversidad en sus distintas dimensiones como factor para potencializar el talento, con los desafíos que implica para la evolución de la cultura organizacional.

Para el caso de los cuestionarios estructurados que se aplicaron tanto a tomadores de decisiones en una muestra de 560 organizaciones, como a 1 mil 300 personas que trabajan en la región de MeCA, buscamos reflejar las actitudes, conductas y prácticas relacionadas con los principales temas que se han planteado a lo largo de este reporte.

Para las empresas nos enfocamos en las dos dimensiones del *talentismo* —la *Oferta de Valor al Talento* y la *Fortaleza de la Organización*— para enfrentar *Human Age*:

- En lo que se refiere a la *Oferta de Valor al Talento*, nos centramos en la medición de flexibilidad en términos de horario y localización, plan de vida y carrera, capacitación, compensación y los esfuerzos que la organización realiza para mejorar la percepción del talento externo acerca de su atractivo como empleador.
- Con respecto a la *Fortaleza de la Organización*, entramos en el detalle de los tres temas que consideramos más relevantes para habilitar la estrategia de talento para convertirla en resultados. Estos temas fueron: innovación, gestión de competencias y métricas de desempeño.

Por su parte, el instrumento que se aplicó a los individuos que trabajan en la región, buscó medir actitudes y conductas respecto a cuatro componentes clave del talento en *Human Age*:

---

<sup>32</sup> Entendemos por deslocalización la independencia física del trabajo de un centro laboral específico.

- Autonomía y motivación.
- Creatividad y aprendizaje.
- Tolerancia a la frustración y entorno incierto.
- Plan de vida y carrera.

Los resultados de esta medición ilustran claramente la naturaleza del fenómeno que estamos viviendo, al que en éste y otros reportes recientes de Manpower, conocemos como *Human Age*.

Es evidente que algunas organizaciones y personas se están adaptando mejor que otras a los cambios de paradigma laboral y competitivo que provienen del propio éxito del talento humano para dominar la tecnología, para integrar y comunicar el mundo, hasta realizar la globalización efectiva de la economía, la sociedad y la cultura.

Medir y comparar el avance que cada uno estamos alcanzando, es sin duda un primer paso para poder efectuar acciones de alto impacto en nuestro propio camino por mejorar como personas, como organizaciones productivas o como naciones en esta nueva era.

### **El diagnóstico y los retos identificados en MeCA**

Para las organizaciones establecidas en MeCA, independientemente de si son originarias de la región o provienen de otras partes del planeta, es muy evidente y preocupante la paradoja entre el incremento de la población en edad de trabajar y una cada vez más apremiante escasez de talento.

Reconocemos que “cada vez hay más candidatos en el mercado, pero también que esa cantidad creciente no corresponde con un incremento del talento disponible.

Adicionalmente, la escasez de talento se manifiesta cuando crece el número de posiciones clave y no hay talento al interior de la organización para ocupar esas plazas”<sup>33</sup>.

A pesar de esto, solamente el 17% de los empleadores realiza esfuerzos sistemáticos para la identificación de líderes potenciales en su organización y 20% trabaja específicamente en su desarrollo.

En MeCA, la falta de talento adecuado y suficiente se concentra en ciertas áreas o posiciones con mayor especialización, que muchas veces son precisamente aquéllas con las que se puede lograr mayor valor agregado y diferenciación a través del trabajo. Por esto, muchas organizaciones en la región se han dado a la tarea de participar proactivamente o incluso liderar el proceso de desarrollo de habilidades y competencias en las personas que se integran al trabajo, aun cuando la falta de conocimientos adecuados y bases suficientes para el aprendizaje dificultan mucho este proceso.

Sin embargo, solamente la tercera parte de las empresas consultadas para la elaboración de este reporte cuenta con un programa de plan de carrera para sus directivos, gerentes y coordinadores. La cifra es mucho más reducida si pensamos en las organizaciones que cuentan con un programa de plan de carrera para sus becarios (15%), lo que implica que el talento en potencia representado por los jóvenes aún no egresados pudiera aprovecharse con mucha mayor decisión.

Mientras tanto, la abrumadora mayoría (más del 70%) de los jóvenes en MeCA (pertenecientes a la *Net Generation*) buscarían asumir más responsabilidades en el

---

<sup>33</sup> Por acuerdo explícito con los líderes de negocio entrevistados para la integración de este reporte, las menciones específicas a las que se hace alusión en este texto no son identificadas en lo individual. Manpower MeCA agradece el tiempo y la dedicación de quienes accedieron a compartir su tiempo e ideas con el equipo de investigación que colaboró en la elaboración de este reporte. Estamos seguros de que estas ideas inspirarán a otros líderes de negocio, actuales y potenciales, impactando con ello el desarrollo de sus organizaciones y de los propios países de MeCA en los que desarrollan su actividad.

trabajo, lo que refleja un desajuste que debemos mirar con atención como un elemento para cerrar la brecha de talento y acelerar el proceso de desarrollo de las personas en el mundo laboral.

Todavía hay, por ejemplo, un 12% de empleadores en MeCA que afirman no contar con ninguna práctica de capacitación, aunque 69% cuenta con programas de actualización específicos para mantener vigente el conocimiento de su talento.

Entre quienes dirigen las organizaciones productivas en la región, se encuentra ampliamente extendida la opinión de que en general las instituciones educativas en MeCA no están desarrollando las competencias, habilidades y actitudes que se requieren actualmente para el trabajo, y muchas veces ni siquiera están enfocadas en los ámbitos y las especialidades que podrían lograr una mayor empleabilidad en las personas y una mayor competitividad a sus sociedades.

En concreto: “los jóvenes no saben lo que tienen que saber, ni estudiaron lo que tienen que estudiar”. La brecha entre academia y empresa es muy significativa, y contrasta fuertemente con lo que está sucediendo en el mundo, en los países más adelantados, en la competencia global por el talento.

Pero el peso de esta carga no puede ni debe recaer, ni siquiera de manera principal, en las organizaciones académicas: “ninguna de las dos partes ha sabido tender los puentes”.

Así, apenas el 22% de las empresas en MeCA trabaja hoy en día en la vinculación con universidades a través de programas de reclutamiento. Esta tendencia es mucho más marcada en empresas más grandes (30%), mientras que se registra con menor frecuencia entre Pequeñas y Medianas Empresas (PyMEs) (12%).

Por ello, para atender esta situación, las organizaciones más dinámicas buscan por ejemplo adecuar sus prácticas de integración de talento para poder emplear más rápidamente a los recién graduados, apostando por un desarrollo de conocimientos, habilidades y competencias que permitan alinear más efectivamente el crecimiento del talento con los objetivos de la organización. Es por esto que hasta el 48% de las organizaciones en MeCA, tienen la intención de posicionarse como empleadores para atraer el talento escaso en todos los niveles<sup>34</sup>.



En este sentido también destaca la vinculación con el mundo académico, propiciando que los directivos se acerquen a las aulas como profesores o ponentes (en el 30% de las organizaciones). Esto sucede en el 36% de las organizaciones grandes y en el 25% de las PYMES en MeCA.

En algunos otros casos, las empresas se comprometen a “diseñar programas académicos para la universidad, a cambio de oportunidades preferenciales” en los procesos de contratación para un número dado de estudiantes.

Este tipo de prácticas se desarrollan con más frecuencia e intensidad en donde existe una mayor visión de largo plazo, así como en donde la competencia o la complementariedad son más apremiantes, en cadenas de valor complejas que requieren de especialización de funciones, en distintos países; y no se refieren sólo a

<sup>34</sup> Cabe subrayar que menos del 10% de las empresas está inscrita en programas formales de evaluación al empleador, entre otras cosas porque estos programas tienen un costo. En este caso, la proporción de participación de los empleadores grandes triplica a la de las PyMEs (15% frente a 5% respectivamente).



un tipo específico de talento, ni siquiera a un nivel educativo concreto: se aplica tanto a posgraduados con conocimientos sofisticados, como a técnicos y operarios con una formación y experiencia específica.

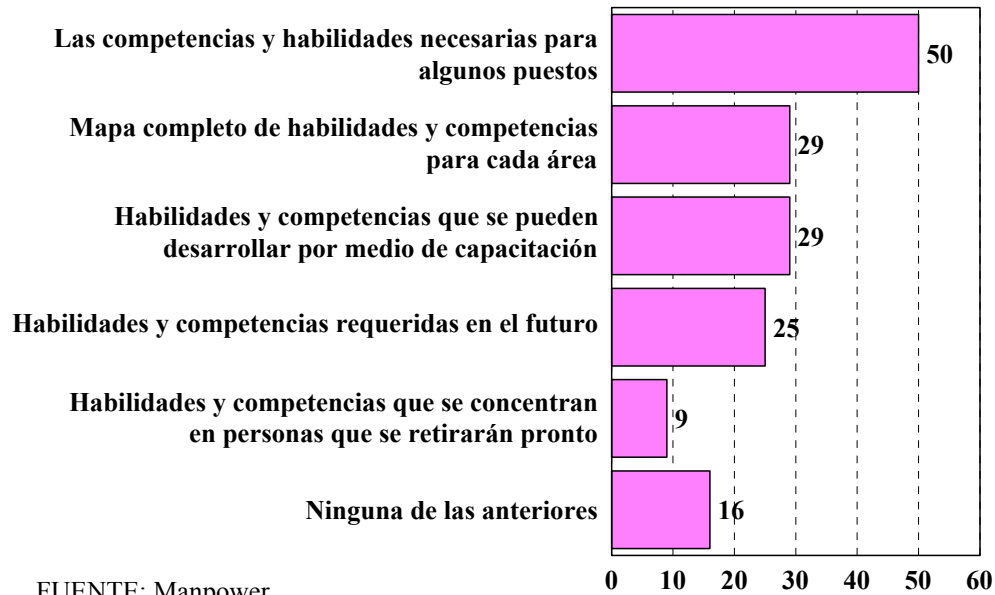
El tema de las competencias es central para las empresas que buscan desarrollar su fortaleza como organización y convertir en resultados de negocio los esfuerzos del talento en la empresa.

Las descripciones de puesto tradicionales, expresadas en términos de actividades, son cada vez menos útiles para enfocar los esfuerzos del talento para alcanzar resultados. Por esto, a la hora de preguntarnos qué características necesita tener el talento para cubrir un puesto, necesitamos buscar qué está detrás de los resultados que buscamos.

Aunque existen grandes avances en este enfoque, solamente 50% de los empleadores consultados para este reporte en MeCA afirman tener correctamente identificadas las competencias que necesitan para ciertas funciones, y 16% de las organizaciones en la región no ha incorporado aún ninguna perspectiva de enfoque en competencias dentro de su estrategia de integración y desarrollo de talento.

**IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS**  
-Cifras en porcentajes-

Las organizaciones tienen identificadas...



FUENTE: Manpower.

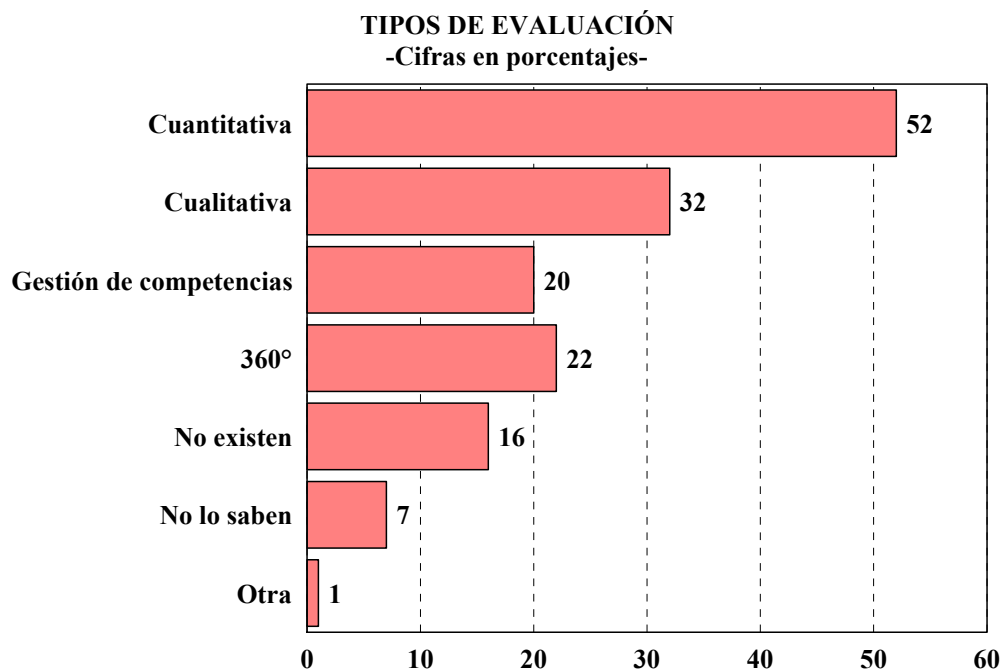
Se puede afirmar que no es suficiente conocer algunas competencias y habilidades para ciertos puestos. Para que toda la organización esté enfocada en dar resultados es necesario contar con un mapa más completo que permita una gestión del talento en el mediano y largo plazo, con una visión estratégica y de conjunto. Es necesario, por ejemplo, anticipar qué talento con qué competencias clave para la empresa se encuentra cerca del retiro.

Sólo 4% de los empleadores cuenta con una estrategia de competencias, con un mapa completo de la organización que permita la identificación de habilidades y competencias que se pueden enseñar, y una gestión estratégica de la dinámica generacional, aunque en general se puede apreciar una conciencia creciente de la necesidad de adquirir esta perspectiva de manera sistemática.

Como se aprecia en el gráfico anterior, hay muchas más organizaciones que cuentan con alguno de estos elementos ya integrados dentro de su estrategia de gestión de talento: 29% de los empleadores cuenta con un mapa completo de habilidades y

competencias para la organización (perfiles), 29% tiene identificadas qué habilidades puede enseñar y 25% las que necesitará en el futuro.

La evaluación a todos los empleados es el primer habilitador del diagnóstico de la estrategia de talento en una organización. Hay distintos tipos de evaluación, y la más común en la región MeCA es la cuantitativa<sup>35</sup>: 52% de las empresas evalúa de esta manera. El número en relación al tamaño de la organización es de 57% para las grandes y 47% para las PyMEs.



FUENTE: Manpower.

Por otro lado, la evaluación cualitativa se practica en el 32% de las empresas, y en el 17% de las organizaciones combina evaluaciones cualitativas y cuantitativas. En otro tipo de evaluaciones: la llamada de 360° la reporta 22% de las organizaciones encuestadas y por gestión de competencias el 20 por ciento.

<sup>35</sup> Las evaluaciones cuantitativas reportan logros cuantificables mientras que las cualitativas se enfocan en adjetivos que califican disposiciones y actitudes.

En cuanto a las posiciones de liderazgo en las organizaciones, se puede afirmar que se definen a partir de las responsabilidades que ejercen. Estas responsabilidades requieren métricas especiales.

En la región de MeCA el 63% de los empleadores mide a sus líderes por resultados de negocio. Ésta es la manera más clara de evaluar a un líder de una empresa y es una política adecuada para enfrentar un entorno competitivo cada vez más demandante. Pero de cara a *Human Age* los líderes son clave para la estrategia de talento de la organización. Son responsables de sus equipos de trabajo, de la motivación y la interacción efectiva, lo que quiere decir que medir también su efectividad en este ámbito es crucial para la sustentabilidad de los resultados que las organizaciones esperan de su liderazgo.

En MeCA, hasta 37% de los empleadores en la región miden hoy en día a sus líderes (gerentes y directivos), con métricas de gestión de talento. Como sucede en términos generales con otros aspectos analizados en este estudio, esta práctica es más adoptada por las organizaciones grandes (48%) que por las PYMES (29%).

### **La innovación y la gestión de conocimiento como temas fundamentales de *Human Age* en MeCA**

*Definitivamente la innovación y el conocimiento son resultado del talento de las personas, pero a la vez son la causa por la que las personas se vuelven talentosas*

En MeCA está creciendo con sorprendente rapidez la necesidad de las organizaciones de ponerse a la vanguardia en los procesos de promoción de la innovación y de gestión del conocimiento.

Solamente 17% de las organizaciones consultadas en la región para este reporte, indicaron explícitamente que no cuentan con práctica alguna relacionada con la innovación como parte de su estrategia y sus operaciones actuales.

Esto no significa por supuesto que el 83% de los empleadores cuente con un enfoque muy sofisticado a la innovación, pero sí que al menos se analizan de manera recurrente las necesidades del cliente para encontrar oportunidades de satisfacer al mercado de formas distintas.

Muchos menos son los empleadores que conocen qué porcentaje de sus ventas proviene de nuevos productos y servicios (solamente 13% de las empresas consultadas), lo que implica que los esfuerzos por innovar no necesariamente se están convirtiendo en acciones sistemáticas y medibles.

Sólo 4% de las organizaciones en la región tiene un proceso definido de innovación completo, desde la identificación de oportunidades en el mercado, hasta la evaluación de sus proyectos con resultados financieros. El enfoque a la innovación tampoco es homogéneo: mientras una de cada cinco PyMEs en MeCA reporta no tener ninguna práctica de innovación, esta proporción es de menos del 12% para las empresas grandes, y solamente unas cuantas empresas pequeñas y medianas (7% del total) cuentan hasta con personal enfocado específicamente en la innovación, lo que sucede hasta 3 veces más frecuentemente en organizaciones de mayor tamaño (21% de los casos).

Por otro lado, los líderes actuales en las organizaciones en México y Centroamérica reconocen lo incipiente de la labor por transformar la cultura, las políticas y las prácticas, y existe también un reconocimiento generalizado de que en nuestra región es necesario acelerar el paso, ya que mucho de lo que estamos haciendo en este sentido implica también romper paradigmas de interacción laboral que han estado presentes por mucho tiempo.

Uno de esos paradigmas es, por ejemplo, la paradoja de “empleados cuyo trabajo es innovar”, en organizaciones que evidentemente apuestan su presente y su futuro a la generación de mejores soluciones, en términos de bienes y servicios, para los mercados en los que compiten y en donde sin embargo la innovación como tal “no necesariamente es una tendencia en la empresa”.

A esta forma de innovar se le podría llamar “departamentalizada”, entendida como confiada a un grupo o a personas concretas y no como una fuerza de transformación de la realidad en la que el talento en todos los niveles participa para incrementar los resultados de la organización en su conjunto.

Así, sucede también en muchas ocasiones con el trabajo en equipo, elemento clave de las organizaciones innovadoras y de quienes aprovechan el potencial de su talento y la riqueza de la interacción humana. En muchas ocasiones, “se trabaja bien en equipo, pero la colaboración depende más de ciertas áreas que de la organización en su conjunto”, y es poco frecuente que se fomente o incluso que sea posible “cruzar información o conocimiento fuera del área establecida o de una línea jerárquica”.

Para atender a esos retos, comienzan a aparecer con fuerza “centros de innovación”, y se diseñan espacios y tiempos específicos para que el personal de todos los niveles pueda interactuar, con un afán de crítica constructiva, en el análisis de los productos o servicios que se ofertan. Desde la interacción en convenciones hasta la instalación de “*think weeks*” para que los colaboradores generen ideas y exploren nuevas posibilidades.

En este sentido, el *coaching*<sup>36</sup> formal es una estrategia que ha cobrado importancia en los últimos años. Es eficiente para alcanzar dos propósitos: comunicar conocimiento y

---

<sup>36</sup> Entendemos por *coaching* los métodos que buscan dirigir, instruir y entrenar a una persona o a un grupo de ellas, con el objetivo de conseguir alguna meta o de desarrollar habilidades específicas. Su manifestación más frecuente es el *home office* o trabajo en casa.

experiencia, y acercar a los más experimentados de la organización con el talento que ha ingresado de manera más reciente a la organización.

Hay casos en los que el *coaching* se plantea en dos direcciones. El responsable del programa busca no sólo que el novato pueda aprender del experimentado sino al revés. En algunos casos esto ayuda a reducir la brecha tecnológica de las generaciones mayores, al tiempo que se logra un acercamiento generacional que probablemente no se daría de forma espontánea.

Casi uno de cada cuatro empleadores en MeCA (23%) cuenta con algún programa de coaching formal, aunque esta práctica es hasta dos veces más frecuente en las organizaciones de mayor tamaño. Restaría preguntarse si como éstos son programas que no implican un desembolso económico de manera directa, son un camino a explorar en mayor medida entre las PyMEs de la región.

En esta misma línea, el liderazgo de las organizaciones en MeCA está apostando, como en otras partes del mundo, a detalles relacionados con la infraestructura adecuada en las oficinas, y los elementos de la ambientación física, que permitan “romper barreras, promover la interacción, favorecer la comunicación de ideas y de innovaciones”.

Además de la proliferación de procesos de trabajo y estructuras organizacionales diseñadas *ex profeso* para promover trabajo en equipo, difusión de información y conocimientos, se está cambiando también para promover la innovación: se generan concursos y otras actividades sociales o promocionales, y se incorporan nuevas herramientas de comunicación interna como los wikis, los blogs y los microblogs internos<sup>37</sup>.

---

<sup>37</sup> Ver Manpower. El Impacto de las Redes Sociales de Internet en el mundo del trabajo. 2009.

## Flexibilidad y deslocalización en MeCA

Como elementos de la *Oferta de Valor al Talento* de las organizaciones para atraer y retener talento, en MeCA están irrumpiendo la flexibilidad en el trabajo y la deslocalización física, tendencias que se aceleran y se retroalimentan de la demanda de un talento más joven, generacionalmente adepto a estas prácticas, con expectativas formadas en y a través de Internet, en los moldes de la nueva clase laboral global.

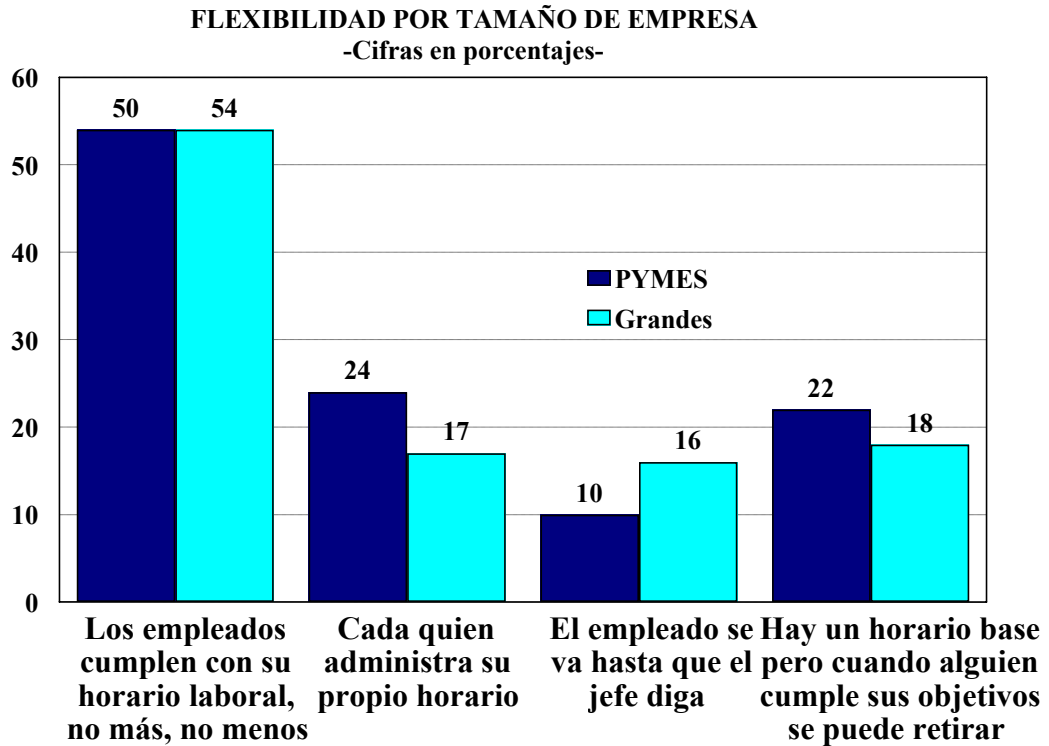
Ya casi la mitad de los empleadores en México y Centroamérica cuenta hoy en día con alguna práctica de deslocalización del trabajo o *home office*:

- El 32% de los empleadores en MeCA cuentan con colaboradores en posiciones remotas.
- El 15% de los empleadores han deslocalizado áreas completas.
- Sólo el 10% cuenta con métricas específicas para medir el resultado de sus iniciativas de *home office*.

Cuando en otros tiempos esto era sin duda la norma, resulta que hoy en día solamente el 60% de las organizaciones en la región cuenta con políticas de horario fijo, y de los empleadores que cuentan con algún tipo de flexibilidad:

- En el 20% de los casos, cada colaborador administra su propio horario.
- El 14% de los empleadores mantiene la política de que el colaborador puede retirarse cuando su superior jerárquico le autorice.
- El 20% de las organizaciones administra horarios por objetivos.





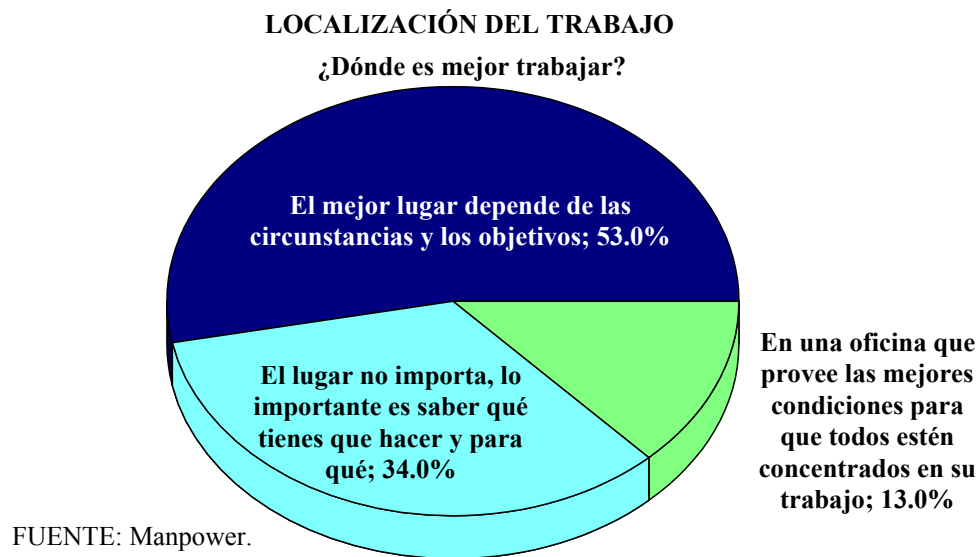
FUENTE: Manpower.

La flexibilidad en el trabajo y la posibilidad de hacer *home office* son ciertamente elementos intangibles de la *Oferta de Valor al Talento* de las organizaciones a las personas. Estas prácticas tienen un impacto cierto en términos de la calidad de vida, lo que puede llegar a tener un peso decisivo en su motivación y sus decisiones a la hora de seleccionar al empleador. Esto ha reducido espacios y tomado ventaja de las tecnologías de información y comunicaciones que han abaratado los costos de la interconexión de manera radical.

Sin embargo en MeCA, cuando se adoptan políticas de *home office* obligatorio, donde la elección de la persona pasa a segundo plano —y por lo tanto su apreciación subjetiva respecto del valor que está recibiendo con la posibilidad de tener mayor flexibilidad—, los resultados no necesariamente son muy positivos, ni en términos de productividad, ni en términos de motivación y retención, lo que hace que menores

costos de espacio de oficina o infraestructuras no se traduzcan en una ventaja competitiva sino en un problema de mediano plazo a resolver para las organizaciones.

Como se aprecia en la siguiente gráfica, 53% de las personas que consultamos opina que el mejor lugar físico para trabajar depende de las circunstancias u objetivos que se pretenden, mientras que el 13% asegura que el mejor lugar para trabajar es una oficina porque provee las mejores condiciones para que todos se puedan concentrar. El resto (34%) considera que la localización es irrelevante.



Desde este punto de vista, el talento en MeCA opina que está listo para prácticas de *home office*, con los retos y responsabilidades que esto implica, aunque resulta sorprendente que no son los más jóvenes los principales entusiastas con la posibilidad del trabajo remoto: quienes más confianza tienen en su capacidad de trabajar en casa pertenecen a la generación de los *babyboomers*<sup>38</sup> (45% de ellos opina que es sencillo), incluso más que el talento que pertenece a la generación de los *Net* (37%)<sup>39</sup>.

<sup>38</sup> Babyboomer es un término usado para describir a las personas que nacieron durante el baby boom (explosión de natalidad), período posterior a la Segunda Guerra Mundial, entre los años 1946 y 1964.

<sup>39</sup> Los nacidos entre 1977 y 1997.

En esto vemos de nuevo cómo los valores más distintivamente humanos: la libertad de elegir, el compromiso dado en la elección, el reconocimiento y las preferencias de las personas, determinan el éxito o el fracaso. Al final irrumpe *Human Age*, para recordarnos que detrás de las mejores decisiones que podamos tomar, está siempre la consideración de la persona, con toda la complejidad implicada en su individualidad.

Al contrario de lo que todavía se refleja en moldes de trabajo más tradicionales en MeCA, cuando se afirma por ejemplo que quien está en casa no trabaja, lo que refieren diversos líderes en la región que han apostado por el cambio es que “muchas veces trabaja más que quien está en la oficina”.

Seguimos por supuesto enfrentando retos muy relevantes para poder desarrollar modelos de *home office* adecuados a las expectativas del talento, a las necesidades de las organizaciones y al desarrollo en general de prácticas de trabajo que nos permitan una mayor competitividad en los resultados económicos con una mayor calidad de vida para las personas.

Los desafíos impuestos por las nuevas tendencias del *home office* no se registran solamente por la falta de infraestructura (conectividad y equipo adecuado), o por las resistencias culturales, sino también por la aparición de fenómenos nuevos y de problemáticas no anticipadas, como la distorsión de pensar que “siempre hay que estar trabajando, incluso en días de descanso”, que se ha vuelto cada vez más común a partir de la tecnología móvil y la conectividad.

### **La diversidad en el trabajo y el cambio de las culturas organizacionales en MeCA**

La realidad de la escasez de talento, aunada a la revolución demográfica que estamos viviendo, y a la transformación cultural que deriva de la integración global, han sido

factores reconocidos como el origen de cambios muy profundos en el mundo del trabajo.

Estamos siendo testigos simultáneamente de fenómenos tan variados como la creciente participación de la mujer, la movilidad de las personas, la convivencia de cuatro generaciones por primera vez en la historia y las tecnologías de información que permiten la influencia de contenidos de todos los orígenes, así como la interacción a distancia entre distintas personas en muy diferentes geografías. Todo esto apunta a una sociedad más diversa y compleja, pero también más rica y dinámica, potencialmente más disruptiva e innovadora<sup>40</sup>.

Esta diversidad ha sido reconocida ya en otras latitudes como un factor primordial de la capacidad de generar nuevas perspectivas y proponer nuevas soluciones a las necesidades y las problemáticas de la sociedad y la economía. Por lo tanto las organizaciones productivas han buscado reflejar esta nueva riqueza social a la hora de seleccionar e integrar talento al mundo laboral.

También en MeCA crece a un ritmo acelerado esta conciencia del impacto que tiene la diversidad en el desarrollo del potencial del talento, en los procesos de innovación y en la complementariedad que permite mayor eficiencia y dinamismo en el trabajo, aunque en muchos sentidos éste es uno de los aspectos en que las organizaciones de la región se encuentran menos maduras en términos comparativos con sus contrapartes en otras regiones del mundo.

Más allá de la diversidad de género, de procedencia sociocultural, de experiencia, de edad o generación, de especialidad o cualquier otro aspecto imaginable, que muchas veces se buscan específicamente para enriquecer los grupos de trabajo, lo que está comenzando a solidificarse como principio de actuación en muchas organizaciones,

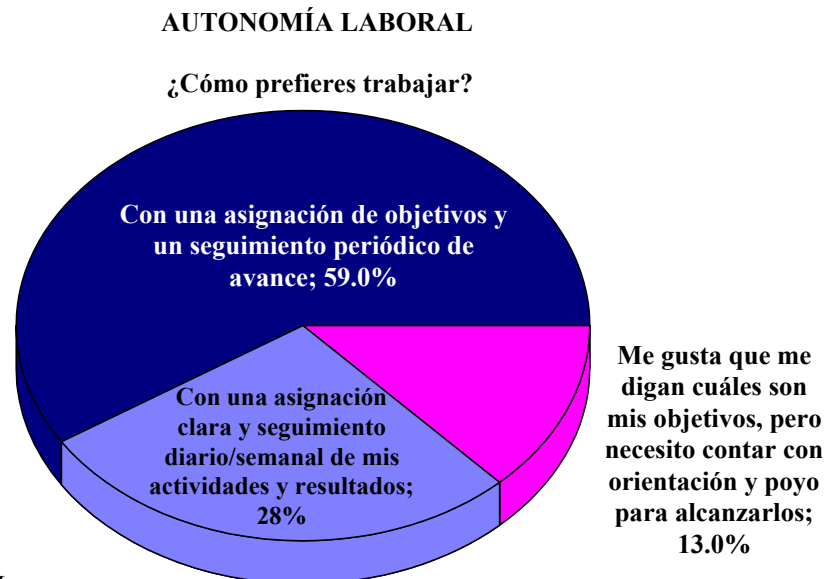
---

<sup>40</sup> Ver Manpower. Reescribiendo las reglas: la interacción generacional en el trabajo. Pág. 4. 2006.

consiste en buscar la inclusión del talento sin restricciones artificiales, buscando erradicar los prejuicios de cualquier tipo y enfatizando en la dignidad de todas las personas por el hecho de serlo, lo que de nuevo nos revierte al corazón del concepto de *Human Age*.

### La visión y las expectativas de las personas en MeCA

Pensando en describir y entender algunos de los principales cambios que están sucediendo entre el talento de MeCA en torno a *Human Age*, la encuesta realizada por Manpower en la región para este reporte, refleja la disposición de las personas para contar con mayor autonomía en el mundo laboral: más de la mitad de los profesionales (59%) prefieren trabajar “con una asignación clara de objetivos y un seguimiento promedio del avance”.



FUENTE: Manpower.

Éste es un ejemplo claro de la creciente conciencia de los profesionales sobre su responsabilidad en la generación de resultados: hoy ya solamente 28% de los trabajadores en MeCA identifican su labor con actividades específicas y buscan un seguimiento semanal o diario por parte del empleador en el trabajo.

La generación de los *babyboomers* en MeCA relaciona más sus responsabilidades con objetivos (en 63% de los casos), mientras que las generaciones más jóvenes tienden a pedir un mayor apoyo por parte del empleador (25% de los *Gen X*<sup>41</sup> y de los *Net* expresaron esta necesidad).

Una mayor aspiración al trabajo autónomo y comprometido con la generación de resultados por parte del talento no necesariamente se está acompañando de una alineación efectiva entre la oferta de las organizaciones y las motivaciones de las personas. Sólo 30% de las organizaciones entrevistadas en la región cuentan con planes de compensación variable, aunque sobre todo entre las organizaciones de mayor tamaño, es un poco más frecuente (40%) que existan programas de bonos al desempeño.

Ahora bien, como sociedad en transición, no solamente encontramos brechas entre las prácticas de las organizaciones y las aspiraciones de las personas. Las opiniones y las actitudes del talento con respecto al trabajo, lo que las personas esperan de la organización en la que colaboran, y lo que afirman que necesitan de parte de sus líderes en el mundo laboral, no siempre nos lleva a una visión coincidente y ya formada, sino al contrario: encontramos varios hallazgos en conflicto entre las aspiraciones, las expectativas y las opiniones del talento en MeCA, que precisamente reflejan el espacio de cambio profundo por el que estamos transitando todos.

Por ejemplo, cuando preguntamos a las personas cuál es la mejor manera de describir su trabajo, la mayoría (57%) opinó que es “con un perfil claro que detalle las actividades que tengo que realizar, a quién tengo que responder y quién me responde”, lo que refleja una actitud más tradicional y quizás menos comprometida con los resultados que quien opina que su trabajo se describe mejor “definiendo mis objetivos y los recursos disponibles para lograrlos”.

---

<sup>41</sup> Los nacidos entre 1965 y 1976

Por otro lado, a la misma pregunta, 12% de los 1 mil 300 encuestados en México y Centroamérica opinaron incluso que “el trabajo se tiene que ir adaptando constantemente, no se puede describir”, lo que quizás refleja la conciencia de un dinamismo exacerbado en el nuevo mundo laboral.

Otra manifestación de esas aspiraciones en conflicto y transición puede encontrarse en la expectativa muy extendida entre el talento en MeCA (77% de los encuestados) de que el liderazgo en la organización ponga atención a las necesidades de sus colaboradores y los motive de manera continua. Esto claramente no es consistente con la idea de un balance en el que el talento cobra una actitud no pasiva sino activa en la relación con su empleador.

Así, dentro del contexto de los cambios culturales que están en marcha, podríamos esperar hacia el futuro mayor número de opiniones centradas en que “cada quien es responsable de su propia motivación”, o incluso en que “los empleados deben comunicar a sus empleadores qué es lo que más los motiva”, opinión esta última que coloca el peso de la motivación como responsabilidad radical del propio talento. Ésta es una actitud en la que como personas debemos evolucionar en *Human Age*.

Para los empleadores, conocer las necesidades de sus colaboradores y proveer las condiciones para mantener una alta motivación en el equipo de trabajo, es evidentemente un interés fundamental. Pero para las personas, entender la propia motivación y manejarla, es un componente clave de nuestro propio desempeño y por lo tanto no podemos dejarla en manos de un tercero; tenemos que responsabilizarnos de que en la relación, se entienda y se procure lograr aquello que efectivamente nos motiva y que nos llevará a lograr mejores resultados.

Así como los empleadores miran al talento como el centro de sus actividades, como el vértice sobre el que gira la posibilidad de alcanzar la innovación y la eficiencia que aseguran resultados crecientes y sustentables; así, como individuos, debemos

desarrollarnos en ese nuevo papel, donde la responsabilidad crece y donde no podemos renunciar a lo que nos hace más talentosos y más humanos: la conjunción del saber, el querer y el poder del que debemos hacernos cargo.

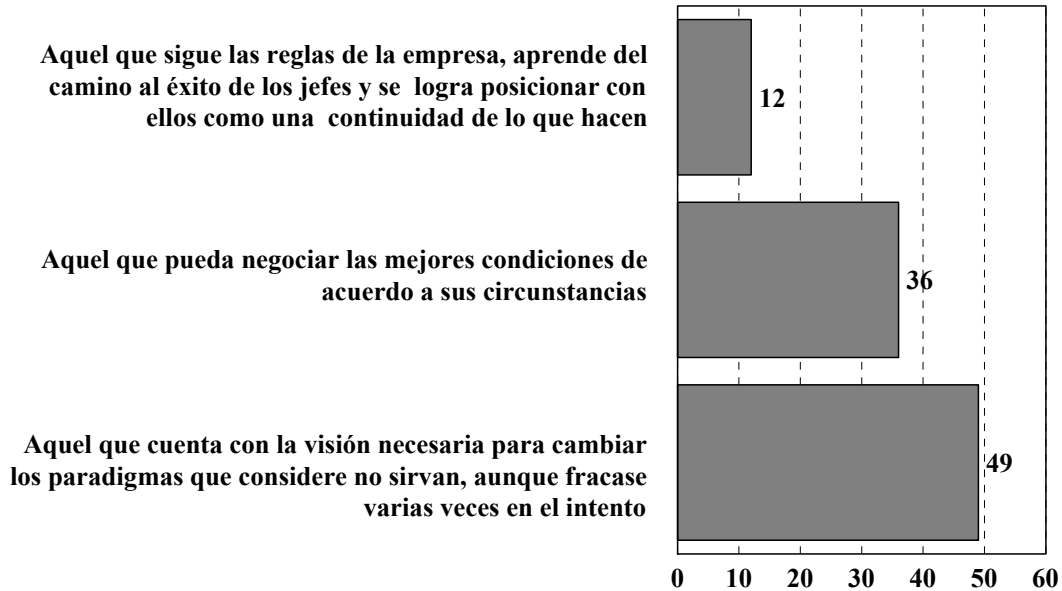
Es sintomático en este sentido que entre las distintas generaciones en MeCA, solamente la *Net Generation* tenga una mayor tendencia a responsabilizar al propio talento de comunicar sus necesidades y sus motivadores a su empleador. Definitivamente éste es un punto crítico en el que podemos esperar un cambio de paradigma conforme el talento joven sea capaz de romper las reglas más tradicionales de la relación.

La posibilidad de esa transformación está en puerta. Preguntamos a los encuestados cuál es la mejor estrategia para tener éxito en la carrera profesional. Como se aprecia en el gráfico, casi la mitad (49%) respondió que la visión y habilidad para cambiar paradigmas (aunque esto implique fracasos) es la mejor manera de alcanzar el éxito. Esto en comparación con 12% que privilegia las reglas de la organización y aprender de quienes ya triunfaron, y 36% que piensa que “uno consigue lo que negocia”.



**ÉXITO LABORAL**  
-Cifras en porcentajes-

¿Quién será más exitoso en su carrera?

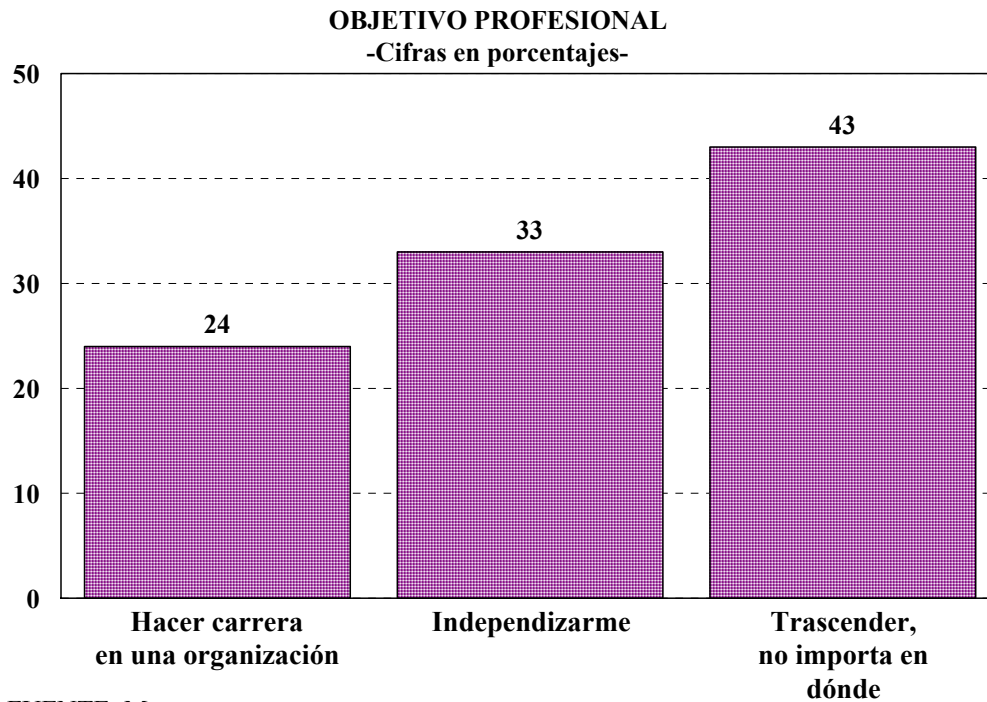


FUENTE: Manpower.

Para poder perfilar con mayor precisión la imagen del éxito profesional que tiene el talento en MeCA, preguntamos acerca de la peor situación que alguien podría encontrar en su carrera profesional. El 48% de las respuestas tenían que ver con “no contar con un objetivo claro” y 37% con “entrar en una zona de confort”. Esto está claramente relacionado con el sentido del logro y la asimilación de las responsabilidades por parte de las personas, lo que fortalece la idea de que asumir riesgos para contribuir al cambio y la mejora es una aspiración que está cambiando la forma en que nos relacionamos como individuos con las organizaciones en las que colaboramos.

Solamente el 11% considera que “ser catalogado como problemático y encontrarse en la mira de los jefes” es el peor escenario profesional al que se puede enfrentar como persona.

Como contraparte al deseo de asumir responsabilidades y enfrentar riesgos para mejorar el entorno, las personas en MeCA, tal como se desprende del estudio, buscan más frecuentemente “trascender” sin importar dónde (43% de los encuestados expresa que éste es su objetivo profesional), después “independizarse” (33%), y solamente una de cada cuatro personas (24%) tiene como objetivo profesional “hacer carrera en una organización”, como se aprecia a continuación.



FUENTE: Manpower.

Cabe destacar que estas opiniones son independientes de la edad y del género, lo que permite afirmar que se encuentran ampliamente extendidas en la población de MeCA, mientras quienes tienen un perfil más operativo y quienes trabajan actualmente en organizaciones de mayor dimensión, tienden a identificar sus objetivos profesionales más con “hacer carrera en una organización” que el resto, y quienes trabajan en organizaciones “micro” (con menos de 10 personas), rechazan mucho más que los demás esa misma posibilidad.

Es decir, así como el talento está formando a las organizaciones y las está conduciendo a su transformación, también el contexto organizacional en el que trabajamos influye de manera significativa en las aspiraciones y las expectativas de los individuos.

Por esto, *Human Age* no se puede entender sin la influencia que el talento tiene en las organizaciones actualmente, pero tampoco se puede entender el desarrollo de las personas, sus conocimientos, deseos y capacidades, sin el influjo de la organización.

El siguiente capítulo se dedica a comprender y evaluar la fortaleza de las organizaciones en *Human Age*, y frente a ella, la evolución de los individuos.

#### **4. El avance relativo de las organizaciones y las personas hacia *Human Age* en México y Centroamérica**

Tanto las organizaciones como los individuos nos encontramos en un momento de transición, en una etapa de cambio que dibuja las características de la nueva era.

Sabemos que los moldes tradicionales con los que estructuramos la vida económica y social en el pasado reciente, ya no son funcionales para manejar los retos del presente, y menos aún para encarar el futuro.

Pero también podemos apreciar que nos encontramos en un camino de evolución, donde la velocidad de cambio de las aspiraciones y expectativas de las personas, así como de la *Fortaleza de la Organización* y su *Oferta de Valor al Talento* es diferente, como lo muestran los datos obtenidos en la encuesta aplicada para este estudio.

En la región de MeCA, como sucede en el resto del mundo, nos encontramos con aproximaciones de distinta intensidad, frente a todos estos cambios del entorno.

Evaluar el contraste entre quienes aún mantienen paradigmas tradicionales respecto al trabajo y desarrollo, y quienes cuentan ya con todos los elementos de organización y mentalidad para poder acelerar el paso de su actividad con base en el talento, ayudará a los más aventajados en este camino a apreciar su propio avance, y a quienes aún tienen trecho por recorrer, les impulsará a acelerar el paso.

En esto radica la intención final del presente reporte con la mirada puesta en la región de MeCA. Conociendo la situación y la dinámica de la transformación de las organizaciones y las personas hacia *Human Age*, contaremos con elementos para enfocar nuestros esfuerzos y comprender lo positivo que hemos hecho, así como para detectar lo que nos falta y cerrar las brechas existentes para alcanzar el éxito en nuestro mundo gobernado por el *Talentismo*.

### **Midiendo el avance de las organizaciones hacia *Human Age*: el índice HADI**

Para medir el avance de las organizaciones hacia *Human Age*, trabajamos en la integración de todos los componentes de la encuesta aplicada a 560 empresas en México y Centroamérica (MeCA) dentro de un mismo indicador, cuya construcción deriva de sumar los elementos que apuntan por un lado a la *Fortaleza de la Organización*, y por el otro a las características de la *Oferta de Valor al Talento*.

Construimos así el Índice de la Dirección hacia *Human Age*, al que llamamos HADI (*Human Age Direction Index*, por sus siglas en inglés).

En sus dos grandes vertientes (*Fortaleza de la Organización* y *Oferta de Valor al Talento*), HADI permite fijar una “coordenada” para entender la posición de las organizaciones en una escala entre 0 (ningún avance ni coincidencia con las tendencias de *Human Age*) y 10 (vanguardia completa en todos los elementos que alinean a una organización en la nueva era), así como la tendencia de la organización,

en términos del equilibrio o desequilibrio entre los elementos de la *Fortaleza de la Organización* y aquellos que se refieren a la *Oferta de Valor al Talento*.

Como se aprecia en el gráfico siguiente, podemos entender la situación y dirección de una organización determinada hacia *Human Age* en torno a tres indicadores: el relacionado con la *Fortaleza de la Organización*, el que mide la *Oferta de Valor al Talento*, y el Índice de Dirección hacia *Human Age* o HADI, que combina ambos.

#### LOS INDICADORES DE HUMAN AGE Y LA DISTRIBUCIÓN CONCEPTUAL DE LAS ORGANIZACIONES



FUENTE: Manpower.

Adicionalmente, se puede entender las oportunidades a las que nos enfrentamos si logramos ubicarnos dentro de alguno de los cuadrantes representados en el diagrama:

- Cuando la organización no ha trabajado de manera significativa en los elementos que le proporcionan fortaleza, y al mismo tiempo no cuenta con una *Oferta de Valor al Talento diferenciada*, podríamos hablar de una situación de *Potencial sin Realizar*.
- Cuando la organización ha invertido en las características que le permiten contar con fortaleza en términos de infraestructura y procesos, pero no cuenta con una *Oferta de Valor al Talento diferenciada*, podemos referirnos a un *Eficientismo*.

- Cuando se cuenta con una *Oferta de Valor al Talento* diferenciada, pero en cambio no se ha trabajado lo suficiente en construir los procesos y dotar de las herramientas para que el talento realice su potencial, hablaríamos entonces de *Personalismo*.
- Y cuando encontramos un balance, en una situación adelantada, tanto de la *Fortaleza de la Organización* como de la *Oferta de Valor al Talento*, podríamos entonces hablar de un *Enfoque Equilibrado en Talentismo*.

Para construir el HADI, y para calcular los dos indicadores que lo componen (*Fortaleza de la Organización* y *Oferta de Valor al Talento*), se trabajaron estadísticamente las respuestas de los cuestionarios aplicados a las empresas que participaron en MeCA y posteriormente, las puntuaciones obtenidas para cada factor considerado se convirtieron aritméticamente en escalas de 0 a 10, en función de la puntuación mínima posible, a la que corresponde el 0, o la máxima posible, a la que corresponde el 10.

No encontramos ningún caso, para ninguno de los índices que se calcularon, en el que el resultado fuese un 0 absoluto o un 10 absoluto. Esto refleja que la manera en la que están calculados los indicadores analizamos, permite evaluar efectivamente la posición relativa de las organizaciones en el camino a *Human Age*, y muestra también el espacio de oportunidad que existe en cada caso. Así, la distribución de los respectivos índices es como sigue:

#### LOS INDICADORES DE HUMAN AGE

	Dato mínimo	Dato máximo	Media
Human Age Direction Index	1.1	8.8	3.7
Oferta de Valor al Talento	1.0	8.3	3.3
Fortaleza de la Organización	0.4	9.1	3.8

FUENTE: Manpower.

Estos datos sugieren que existe en general mayor *Fortaleza de la Organización* que *Oferta de Valor al Talento* entre las organizaciones en MeCA (la media del índice de Fortaleza es 3.8 y el valor máximo 9.1, mientras para la *Oferta de Valor al Talento* la media es de 3.3 y el valor máximo es de 8.3, ambos en una escala de 0 a 10).

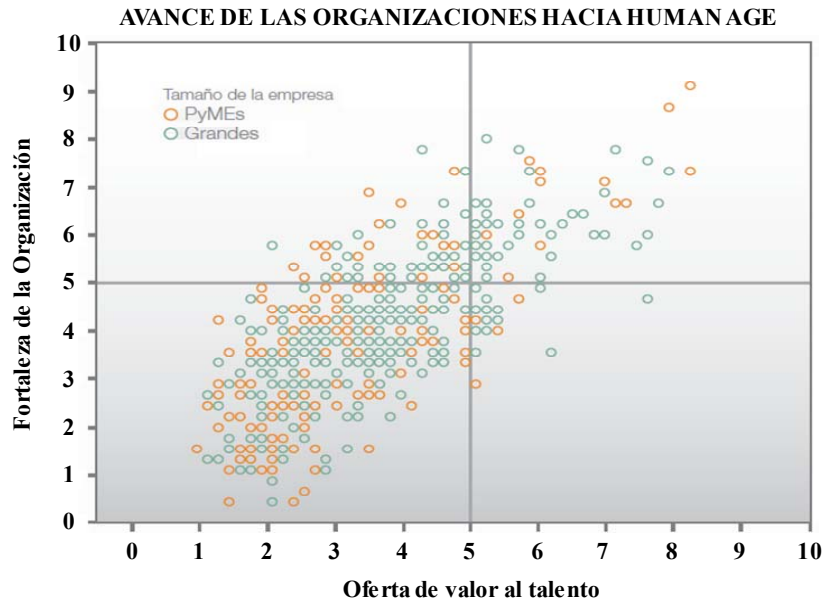
En lo que se refiere a la distribución de estas puntuaciones en los cuatro cuadrantes proyectados en el gráfico anterior, se observa que la abrumadora mayoría de las organizaciones en México y Centroamérica se encuentra todavía en la situación de *Potencial sin Realizar*, mientras que menos del 10% puede considerarse con un *Enfoque Equilibrado en Talentismo*, como vanguardia hacia *Human Age* en la región. En contraste, casi 11% se encuentra en el cuadrante del *Eficientismo*, y apenas 3% se encuentra en la situación de *Personalismo*.

**DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN  
MECA EN LOS CUADRANTES DE HADI**

	Porcentaje
Potencial sin realizar	76.4
Personalismo	3.1
Eficientismo	10.8
Enfoque Equilibrado en Talentismo	9.6
Total	100.0

FUENTE: Manpower.

Si analizamos cómo se distribuyen las organizaciones en MeCA dentro de este panorama de la medición de la *Fortaleza de la Organización* y la *Oferta de Valor al Talento* de manera combinada, nos encontramos con el Gráfico Avance de las Organizaciones hacia Human Age, en la que hemos diferenciado las organizaciones grandes con respecto a las PyMEs, para ilustrar cómo el avance relativo de las organizaciones hacia *Human Age* no está determinado por su tamaño.



FUENTE: Manpower.

Entre las mayores puntuaciones, tanto en *Fortaleza de la Organización* como en *Oferta de Valor al Talento*, nos encontramos con PyMEs, y entre las puntuaciones más bajas nos encontramos con empresas grandes, aunque no en la misma proporción.

Las organizaciones que se encuentran en una situación de *Eficientismo*, se caracterizan por contar con la capacidad de competir en la economía de la innovación y en mercados demandantes, porque han apostado precisamente a la infraestructura y los procesos que les permiten moverse en ese terreno: han fortalecido su organización.

Estas organizaciones han incluido las prácticas de innovación y enfoque en resultados necesarios para poder adaptarse a la hipercompetencia y mejorar sus procesos, modelos de negocio y oferta de valor en el mercado en donde ofertan sus productos y/o servicios.

Sin embargo, las organizaciones que se encuentran en este cuadrante pueden estar en riesgo ante las crecientes dificultades que encontrarán en un mundo de escasez de talento, en el que las personas aspiran a y esperan una *Oferta de Valor al Talento* diferenciada.



Quizás tiene también una cierta lógica el apostar primero por los procesos y las condiciones que permiten que el talento se desarrolle, antes de apostar decididamente por integrar al talento a la organización. Esto es probablemente lo que se está registrando en muchas organizaciones en la región MeCA actualmente: que se han tomado en serio la competencia global y las nuevas reglas del juego.

Pero es claro que si esta apuesta de fortalecimiento organizacional no se acompaña pronto de una *Oferta de Valor al Talento* que equilibre lo que la organización espera y exige, con aquello que las personas desean y buscan para crecer, más pronto que tarde se encontrarán límites claros al crecimiento y a la innovación, si no es que conflictos significativos para la sustentabilidad de la actividad de la organización *Eficientista*.

Siguiendo esta misma línea de argumentación, se puede entender la razón por la cual las organizaciones *Personalistas* son menos frecuentes en general. Apostar por una *Oferta de Valor al Talento* que sea efectivamente agresiva, sin contar con los procesos y con la orientación a la innovación y a la eficiencia que implica la *Fortaleza de la Organización*, es una postura difícilmente sustentable.

Sin embargo, existen oportunidades muy relevantes para que este tipo de organizaciones pueda revolucionar de una manera radical y muy eficiente su situación competitiva y estratégica, pues precisamente apalancándose en el talento, es que pueden adquirir las fortalezas organizacionales que necesitan para competir. Antes que abandonar su apuesta al talento, pueden apuntar a que éste genere las reglas, los procesos, las estrategias y las acciones que permitan a la organización adquirir los recursos que se requieren para crecer y competir con éxito en la globalización.

Por supuesto, quienes están en una situación de *Enfoque Equilibrado en Talentismo*, se encuentran ya en una posición idónea para obtener a partir del talento, la innovación y la eficiencia que les permitan maximizar sus oportunidades de éxito en el mercado.

Esto no quiere decir que hayan llegado a la cima cuya altura no se puede superar; significa más bien que están abriendo el camino para el cambio que terminará por transformar profundamente sociedad, economía y cultura, y que en esa función de avanzada y liderazgo, podrán aprovechar ventajas muy significativas, con dimensiones verdaderamente históricas.

No sorprende que apenas 9% de las organizaciones se encuentre en esta situación. A fin de cuentas, quienes desafían las fronteras de la imaginación y la capacidad humana siempre han sido algunos cuantos: los que se atreven efectivamente a correr, aunque quizás tengan después que construir los puentes sobre el precipicio que sólo ellos son capaces de cruzar a saltos.

La necesidad de construir esos puentes tiene un sentido práctico muy claro: de nada nos sirve como seres humanos seguir un camino en el que nadie nos siga. Se necesita un cierto desarrollo de todas las organizaciones y de todas las personas, para que la avanzada pueda capitalizar las ventajas de ir por delante. Cruzar la cañada para quedarse completamente solo del otro lado no tiene ningún sentido. En el desarrollo de toda la sociedad y de la economía en su conjunto, está siempre la promesa y la posibilidad más relevante del crecimiento futuro que premiará a los innovadores, que gratificará a los líderes.

Por último, tres de cada cuatro organizaciones en MeCA (76%) se encuentran hoy en día en el cuadrante de *Potencial sin Realizar*.

Quienes se encuentran en esta posición merecen una atención especial. Tanto en lo que respecta a su fortaleza organizacional como en lo que se refiere a su *Oferta de Valor al Talento* están por debajo del punto medio de la escala. Se puede decir que estas organizaciones están apenas despertando o pueden seguir dormidas, ante los cambios que están sucediendo en el mundo.

De la capacidad que tengan para moverse rápidamente en esta dirección de *Human Age*, de atraer y retener talento, así como dotarle de las herramientas y los procesos para potenciarlo, dependerán sus posibilidades de crecimiento, sustentabilidad, éxito y desarrollo efectivo en la globalización, así como la perspectiva para la región MeCA, que obviamente deriva de sus organizaciones productivas.

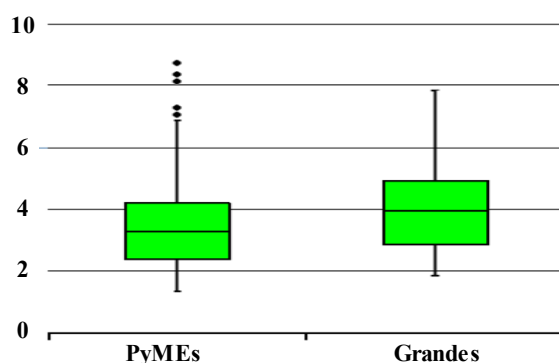
El reto más importante que enfrentan estas organizaciones se encuentra en el mercado por el talento, ya que para realizar los cambios necesarios que permitan potenciar sus capacidades competitivas, requerirán necesariamente del talento con las competencias y habilidades para detonar y sostener la evolución necesaria. Debido a que parte de una situación en la que su *Oferta de Valor al Talento* es pobre, entonces encontrarán una mayor dificultad para atraer, desarrollar o retener al talento necesario para su transformación.

Pero podremos enfrentar este reto como organizaciones en lo particular, y como sociedad en general, si apostamos efectivamente al valor de las personas como motor del desarrollo, y al desarrollo del talento como catalizador del cambio necesario en MeCA, y seguramente también en las organizaciones en las que cada uno de nosotros colaboramos.

Aunque el tamaño no determina completamente la situación de una organización hacia *Human Age*, existe una tendencia a una mejor posición relativa de las organizaciones de mayor tamaño en lo que se refiere al HADI, conforme se aprecia en la gráfica siguiente.

Podemos destacar que existen algunas PYMEs, aunque sean casos especiales o outliers, que demuestran una velocidad notable en *Human Age*, lo que se puede explicar por la capacidad de dinamismo, innovación y cuestionamiento de paradigmas establecidos que habitualmente se asocia con organizaciones de menor tamaño que por lo mismo se pueden mover más rápido.

## TAMAÑO DE LAS ORGANIZACIONES HACIA HUMAN AGE



FUENTE: Manpower.

Por otro lado, dos terceras partes de las empresas grandes en MeCA se encuentran también en una situación de desventaja relativa en lo que se refiere al HADI, si bien es cierto que la concentración de PYMEs en puntuaciones más bajas, refleja claramente que el camino por andar en las organizaciones de menor tamaño es mucho más largo.

El sector en el que participa cada organización, refleja asimismo una posición relativa distinta con respecto al HADI en MeCA. Para ilustrar estas diferencias relativas, se convirtieron los tres índices en una clasificación de los sectores, arrojando los siguientes resultados:

**CLASIFICACIÓN DE LOS INDICADORES DE *HUMAN AGE*  
POR SECTOR EN MÉXICO Y CENTROAMÉRICA**

Sector de la empresa	Human Age Direction index	Fortaleza de la Organización	Oferta de Valor al Talento
Servicios	1	2	2
Educación	2	5	1
Manufactura	3	1	3
Transportes y comunicaciones	4	3	4
Comercio	5	4	6
Construcción	6	6	5
Sector primario (Agricultura, ganadería, minería y extracción)	7	7	7

FUENTE: Manpower.

El sector servicios es en general el más avanzado en *Human Age*, mientras que el más rezagado es el sector primario. Destacan otros dos fenómenos en especial: el sector Educación lidera la clasificación de la *Oferta de Valor al Talento*, pero cae hasta la posición cinco en lo que se refiere a la *Fortaleza de la Organización*; por otro lado, el sector Manufactura lidera el listado de la *Fortaleza de la Organización*, pero cae hasta la posición número tres en lo que se refiere a la *Oferta de Valor al Talento*.

El reto fundamental para el sector Educación en MeCA parece concentrarse, según los resultados de este estudio, en el desarrollo del enfoque a la innovación, junto con las infraestructuras, herramientas, procesos y métodos de evaluación que son necesarios para entregar mejores resultados y potencializar la capacidad del talento.

Esto es crítico para este sector en la región y para el desarrollo y crecimiento de la sociedad y la economía en MeCA en su conjunto, en la medida en que la Educación es la clave en el camino a *Human Age*, como punto de partida del desarrollo del talento.

### **Midiendo el avance de las personas hacia *Human Age*: el Índice de Transformación del Talento (ITT)**

Cuando miramos precisamente a las aspiraciones y expectativas de las personas en MeCA, se puede también hacer una evaluación de la posición relativa que las personas van ocupando, conforme sus conocimientos, capacidades y motivaciones se transforman.

Como se aprecia en el cuadro siguiente, la tendencia de la transformación de las mentalidades es muy clara:

- La internacionalización, el trabajo en equipo y la aspiración de asumir mayores responsabilidades en el trabajo, son elementos que han irrumpido con una fuerza

innegable y son aspectos sobre los que existe en términos generales poco desacuerdo<sup>42</sup> entre el talento en MeCA.

- Sobre las motivaciones de las personas para trabajar, destaca que parece ser cada vez más importante la selección del lugar donde uno trabaja y al mismo tiempo crece la opinión de que la motivación es un deber de la persona, lo que se relaciona a su vez con la autonomía como valor del talento en *Human Age*.
- Por último, aunque también existe una tendencia de transformación de las personas en torno a un tema paradigmático como es la deslocalización del trabajo, se observa en este caso una variación muy grande en las opiniones de las personas en MeCA, lo que refleja la existencia de segmentos de la población que se sienten muy cómodos con el trabajo remoto y lo buscan, mientras otro segmento se siente particularmente incómodo y lo rechaza.

#### TRANSFORMACIÓN DE LAS MENTALIDADES EN MÉXICO Y CENTROAMÉRICA

	Media (valores de 0 a 10, donde 10 es totalmente de acuerdo)	Coefficiente de variación (grado de desacuerdo en la calificación)
La idea de viajar al extranjero para estudiar o trabajar me parece una idea sumamente atractiva.	8.5	29%
Trabajar en equipo es muy enriquecedor.	8.2	31%
Me gusta asumir más responsabilidades de las que tengo.	7.1	38%
Trabajo en la empresa porque es donde siempre he querido estar.	6.1	47%
Trabajar desde casa es más sencillo de lo que parece.	5.3	57%
La iniciativa de motivación en una empresa debe venir de las propias personas.	5.1	51%
Si me dieran a elegir, preferiría trabajar todo el tiempo en casa.	4.2	72%

FUENTE: Manpower.

<sup>42</sup> El “coeficiente de variación” refleja el grado en el que las respuestas de todos los encuestados se parecen o se acercan a la puntuación media de cada una de las afirmaciones evaluadas.

Para poder contar con una perspectiva de conjunto al respecto de la manera en que en cada persona se están combinando los elementos que componen la visión de *Human Age*, tal como se realizó en el ejercicio relativo a las organizaciones, aquí también, en función de las respuestas de las personas, se integraron elementos que se refieren a cuatro componentes del talento: disciplina/autonomía, aprendizaje/creatividad, tolerancia a la frustración/reglas cambiantes y plan de vida/carrera.

Se obtuvo a través de este procedimiento el Índice de Transformación del Talento, al que llamamos ITT, buscando reflejar el avance relativo de los individuos en MeCA hacia *Human Age*. Este índice se transformó para expresarse en una escala de 0 a 10, en la que 0 significa ausencia de elementos de transformación, y 10 significa una transformación completa.

Como se puede apreciar en el gráfico siguiente, la distribución de la transformación del talento en MeCA, medido por este ITT es estadísticamente normal, lo que quiere decir que tenemos una proporción relativamente pequeña de personas que siguen teniendo una visión muy tradicional del mundo del trabajo, de su papel en las organizaciones en que colaboran y de su interacción con otros, mientras que un grupo también reducido de personas han entrado ya de lleno en la era del talentismo, y conjuntan una serie de características, opiniones y actitudes que les colocan a la vanguardia en lo que se refiere a la transformación de sus conocimientos, actitudes, capacidades y motivaciones.

Otra conclusión que se deriva de estos resultados es que la transformación del talento en MeCA es un proceso continuo e irreversible, que aunque por momentos apenas pueda percibirse, llevará gradualmente a las personas y a la sociedad en general hacia *Human Age*.



FUENTE: Manpower.

Con base en estos resultados, se generaron cuatro segmentos llamados “fases”, en las que se encontró, ver cuadro siguiente, que una de cada 10 personas en MeCA ya puede considerarse en una fase muy avanzada de transformación (Fase III), mientras en contraste, 7.2% de personas todavía mantienen una visión bastante tradicional sobre el mundo del trabajo y sus expectativas en él.

### ÍNDICE DE TRANSFORMACIÓN DEL TALENTO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Fase 0	92	7.2	7.2
Fase I	490	38.3	45.4
Fase II	569	44.4	89.9
Fase III	130	10.1	100.0
<b>Total</b>	<b>1 281</b>	<b>100.0</b>	

FUENTE: Manpower.

En el análisis más profundo del comportamiento de este indicador, se observa que no existe prácticamente ninguna diferencia en las puntuaciones obtenidas por hombres y mujeres.

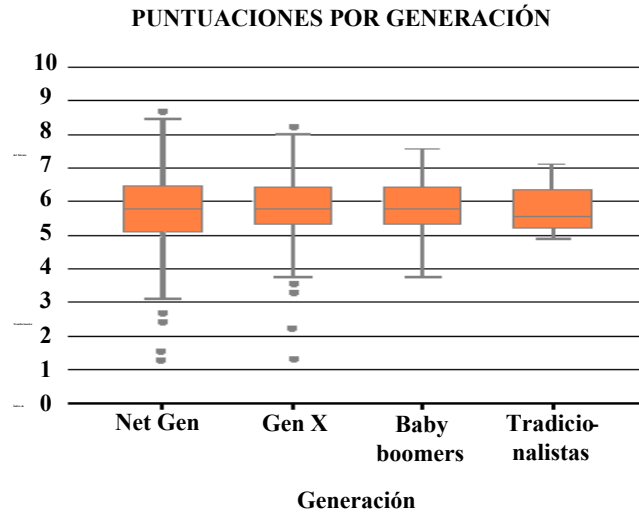




FUENTE: Manpower.

Se analizó también la generación a la que pertenece el talento como un factor que potencialmente podría acelerar o detener su transformación, y se encontró con que la edad no tiene una influencia directa en la progresión del talento hacia *Human Age* en MeCA.

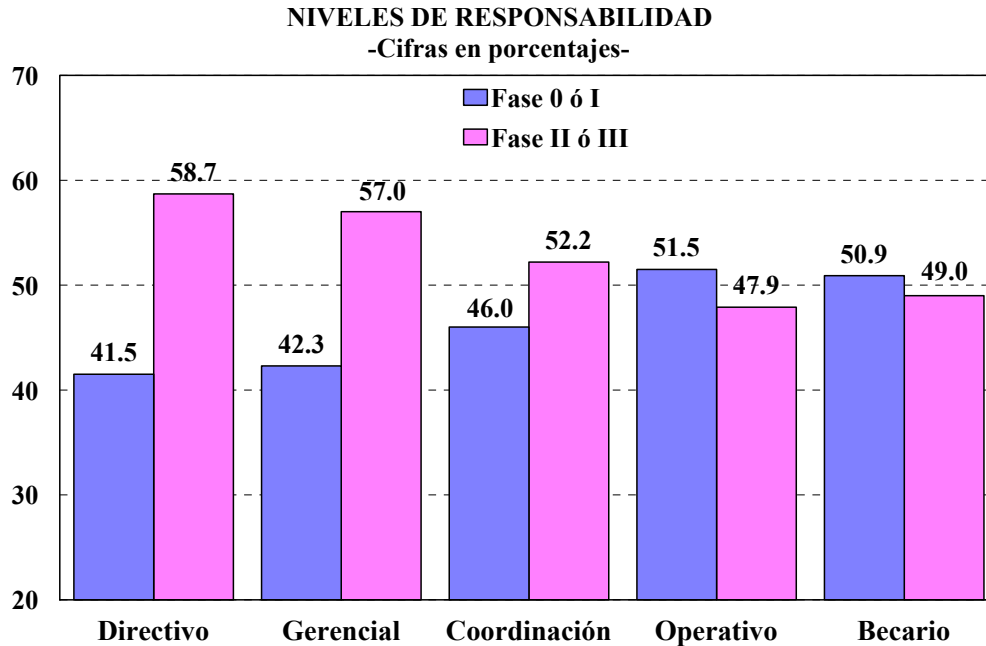
Como se puede ver, la media de la puntuación del ITT para todas las generaciones es la misma. Lo que es muy diferente es la dispersión de las puntuaciones.



Si entre los *Net Gens* y los *Gen X* nos encontramos con más personas que están rompiendo paradigmas, también desgraciadamente vemos más talento potencial cuyos valores y actitudes se encuentran más rezagados.

Por otro lado, la posición que tiene el talento dentro de las organizaciones, sí se suele corresponder con la puntuación en el ITT: a mayor nivel de responsabilidad del talento, mayor también la puntuación que obtuvieron en el cálculo de este índice.

Como se aprecia en el gráfico, la proporción del talento que se encuentra en un estado más avanzado en el ITT (Fase II y III), se incrementa de manera casi lineal.



FUENTE: Manpower.

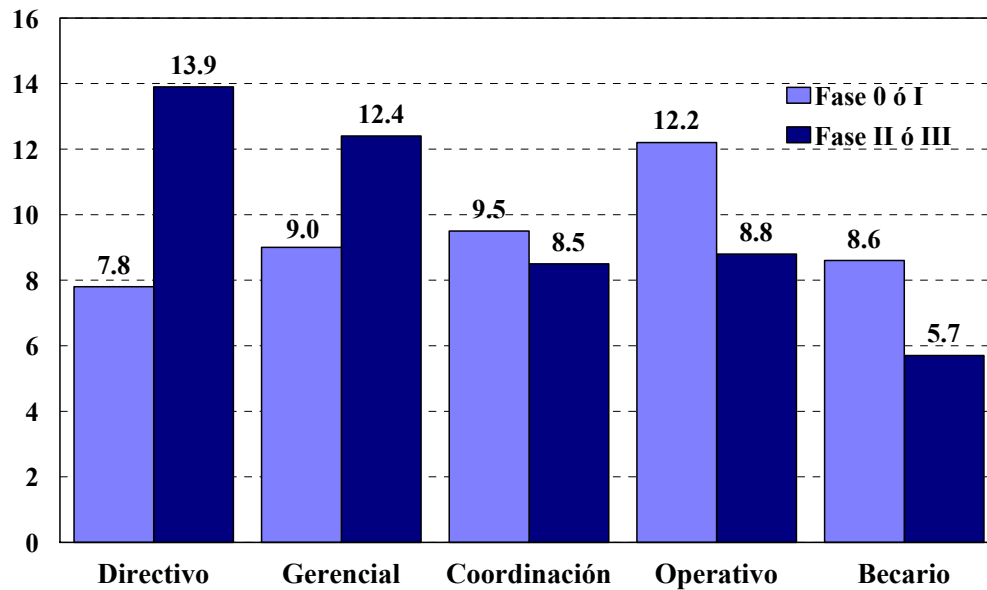
El caso de los becarios es particularmente interesante. Mucho se ha dicho al respecto de la relevancia de esa figura para las sociedades y las organizaciones plenamente conscientes de la escasez de talento, de la importancia estratégica de su desarrollo.

Como se aprecia en el siguiente gráfico, si se observa con mayor atención los resultados específicos para las dos fases más extremas de avance en el ITT, a saber, la Fase 0, que implica el mayor rezago, y la Fase III, que implica el mayor avance, se encuentra que la tendencia lineal que apreciamos en lo general, no se registra de la misma manera para los becarios. Existe mucho menor talento rezagado entre este grupo de personas, que el que se esperaría por su nivel de responsabilidad, aunque también hay muy pocos becarios que se encuentren ya en la Fase III de avance en el ITT.

En comparación con el resto de los niveles de responsabilidad diferenciados aquí, son mucho menos los becarios que se encuentran en alguna de las dos Fases extremas de avance en el ITT: 86% se encuentra en fases intermedias, y 43% en la Fase II. Este

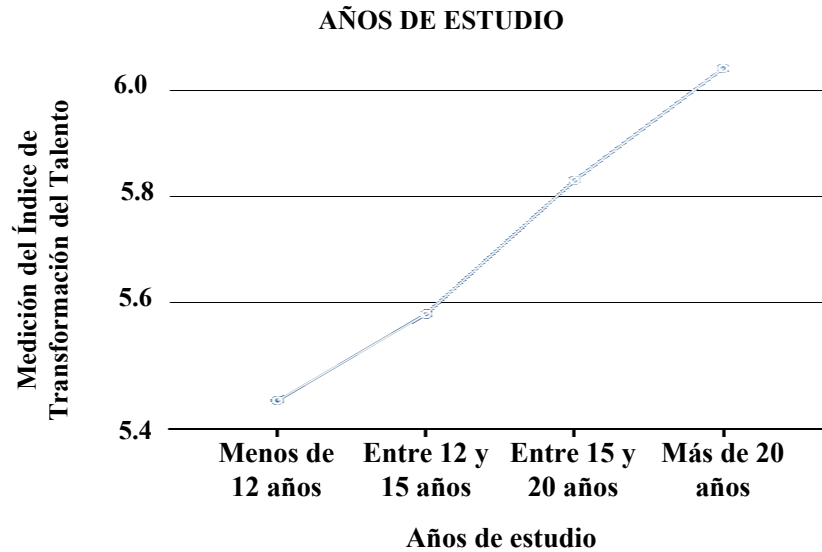
resultado explicaría por qué los jóvenes cada vez con más frecuencia están llamados a ocupar posiciones de liderazgo, y nos coloca de nuevo frente al desafío recurrente de evolucionar la oferta de valor de las organizaciones para poder atraer al talento de mayor potencial.

**NIVELES DE RESPONSABILIDAD Y LAS DOS  
FASES EXTREMAS DE AVANCE EN EL ITT**  
-Cifras en porcentajes-



FUENTE: Manpower.

Ahora bien, la característica que más influye para la transformación del talento es la educación. Ni las experiencias internacionales ni el nivel jerárquico, ningún otro factor explica mejor la variación del ITT. Como se aprecia a continuación, la progresión es lineal.



FUENTE: Manpower.

El mensaje que como personas podemos derivar de esto es bastante claro: necesitamos tomarnos completamente en serio la educación continua, permanente, como un camino ineludible para mantener vigente el talento del que somos poseedores y capaces.

Como sociedad, en MeCA se tiene una tarea muy importante que llevar a cabo para promover una educación más extendida, de mayor calidad, que no se encierre en las paredes de la escuela tradicional, sino que pueda llevarse a todos los ámbitos de la vida, toda la vida.

Solamente así seremos capaces de transitar como sociedad con éxito en *Human Age*, porque sólo con educación seremos capaces de desarrollar y potenciar el talento que como personas, organizaciones y países, puede asegurarnos el crecimiento y la competitividad que podemos alcanzar.

En *Human Age*, la progresión de las organizaciones en un continuo (HADI) en el que se equilibra *Oferta de Valor al Talento* (las oportunidades de desarrollo a las personas), con *Fortaleza de la Organización* (sus procesos y enfoque a objetivos), se

refleja entre las personas a nivel individual, en el proceso de transformación que mide su Enfoque en la Plenitud (la orientación de sus acciones y sus motivaciones en valores intangibles que perfeccionan a la persona o la hacen trascender), y su Enfoque en el Éxito (su orientación a objetivos concretos y logros tangibles, medibles y hasta monetizables).

En este camino, se puede analizar el avance relativo de las personas en MeCA según el enfoque específico que cada individuo tiene hacia la Plenitud o hacia el Éxito, siguiendo el esquema que se presentó en el Capítulo II, de manera que, como se refleja en el gráfico siguiente, se encuentra la misma proporción del total (31%) tanto en el cuadrante de mayor enfoque —equilibrado entre Plenitud y Éxito, como en el cuadrante de quienes hoy por hoy no se manifiestan suficientemente enfocados en ninguna de estas dos perspectivas.

**LOS INDICADORES DE *HUMAN AGE* Y LA  
DISTRIBUCIÓN CONCEPTUAL DE LAS  
PERSONAS**

<b>Enfoque de plenitud</b>		<b>Menor</b>	<b>Mayor</b>
	<b>Mayor</b>	22%	31%
	<b>Menor</b>	31%	16%
	<b>Enfoque en éxito</b>		

**FUENTE: Manpower.**

Así pues, es más frecuente en MeCA encontrarse con talento más enfocado en Plenitud que en Éxito (22% del total), que individuos, por decirlo así —utilizando el término que aplicamos a las organizaciones—, más *Eficientistas* (16% del total).

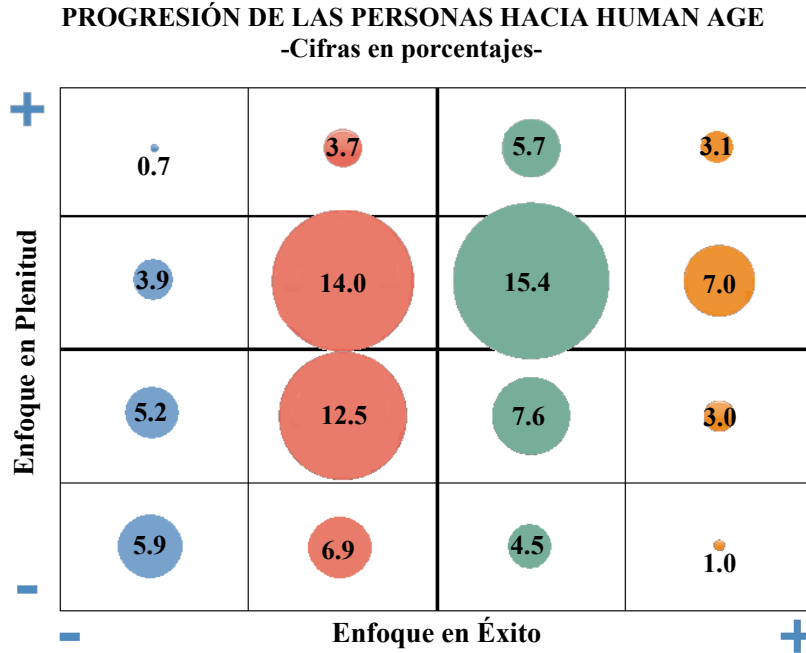
Aunque esta tendencia bien puede ser incluso influida por cuestiones de carácter cultural (podría hasta ser común hablar de la tendencia social en México y

Centroamérica a privilegiar la calidad de vida por encima del avance económico), no deja de reflejar un fenómeno que observamos también —aunque de manera distinta— en el caso de las organizaciones, al analizar la distribución del HADI.

La progresión de las personas en este camino a *Human Age* implica también que muy rara vez encontraremos individuos volcados de una manera radical en alguno de los dos extremos (Plenitud sin Éxito o Éxito sin Plenitud). El camino en sí mismo pareciera conducirnos a un cierto equilibrio.

Para ilustrar este punto, analicemos los datos que se aprecian en el gráfico siguiente, en el que destaca que esas dos posiciones extremas que mencionamos, solamente se registran para 1.7% del total (0.7% aquellos que se encuentran en una Fase III de Enfoque en Plenitud y en una Fase 0 de Enfoque en Éxito, y 1% de quienes se encuentran en su opuesto).

También son muy pocas (5.9% del total) las personas que se encuentran en una Fase 0 en ambos enfoques, y menos aún (3.1%) quienes por decirlo de alguna manera han adquirido conocimientos, habilidades, competencias, actitudes y valores que los sitúan muy a la vanguardia del resto del talento presente en México y Centroamérica.



FUENTE: Manpower.

La mejor de todas las noticias, a la hora de revisar estos mismos datos, las podemos encontrar en el 15.4% del talento que se encuentra en Fase II tanto por su Enfoque en Plenitud como por su Enfoque en Éxito.

Por sí mismo, es el segmento más numeroso, y refleja como ningún otro precisamente ese proceso de transformación en el que, como hemos venido analizando, se encuentra el talento hacia *Human Age*. Es nuestra responsabilidad como sociedad y como organizaciones situar al talento con que contamos y conducirlo en este camino.

Es una oportunidad histórica, porque en su camino de transformación es el propio talento, como centro y motor de toda actividad productiva, el que logrará la eficiencia y la innovación que nuestra sociedad y organizaciones requieren para crecer y desarrollarse.

También, hay que destacar que es nuestra responsabilidad como personas, situarnos en este camino de transformación, entender la función que desempeñan nuestras



motivaciones, adquirir los conocimientos que necesitamos para aportar, enfocarnos de una manera equilibrada en nuestro desarrollo y capacidad de aportar en todos los ámbitos.

Pero más que nuestra responsabilidad, es nuestra gran oportunidad. Nunca antes en la historia humana se nos presentó de esta forma tan clara la oportunidad de situarnos como personas en el centro indiscutible del mundo del trabajo, y construir desde ese centro una nueva era, para nuestro propio bien y el de la humanidad.

### **5. En el camino a *Human Age*: las preguntas estratégicas que nos debemos hacer como organizaciones y como personas**

Vivimos un cambio de era cada vez más evidente en todos los ámbitos de nuestra vida: cultura, sociedad, economía y política.

La humanidad piensa con intensidad, reflexiona con vehemencia, y no encuentra —no encontramos— respuestas definitivas. Sólo tenemos la certeza de que la nueva realidad de *Human Age* nos obliga a todos a cuestionarnos sobre nuestra situación, sobre nuestras capacidades, sobre nuestros talentos...

Estamos sin duda en un camino de cambio y transformación. No conocemos el punto de llegada y tampoco buscamos una meta dada.

Sin embargo, en lo individual, en nuestras organizaciones, en nuestros países, sabemos que la época a la que nos estamos encaminando (en la que ya estamos sin pretenderlo) ha llegado para quedarse y transformarlo todo.

Esperamos mucho de la juventud actual, que manifiesta su energía y sus deseos de realización. Confiamos en la potencialidad de las nuevas competencias que aportan

los más jóvenes al mundo del trabajo: son más versátiles, más maleables, e incluso leen más (aunque sea a través de medios digitales: tweets, posts y mails).

Como organizaciones, apostamos cada vez más al fortalecimiento de nuestra oferta de valor a un talento que ya no está determinado solamente por la retribución económica, sino que valora incluso con más relevancia los planes de carrera que les permitan trascender y realizarse como personas, la posibilidad del trabajo remoto y flexible, el valor de la calidad de vida...

Apostamos también por fortalecer nuestro enfoque en la innovación y en la eficiencia como una dinámica que no se agota. Y nos comprometemos cada vez con más intensidad y congruencia a potencializar el talento, como mejor aliado para lograrlo.

Todas estas afirmaciones se pueden sustentar en los hallazgos de las entrevistas a los líderes, y las encuestas a las organizaciones y al talento que llevamos a cabo para la integración de este reporte, y que hemos venido discutiendo sobre todo en los capítulos III y IV, con base en estudios realizados ex profeso en la región de MeCA.

En ese mismo análisis, encontramos oportunidades muy relevantes para todos, como organizaciones y como personas, que nos obligan a autoevaluarnos, a diagnosticar nuestra situación, a comprender las oportunidades que tenemos y las brechas que no hemos cerrado y, por lo tanto, a trabajar para acercarnos a las nuevas realidades y a los nuevos desafíos que nos presenta la era del *Talentismo*.

Así pues, para contar con una breve guía, de carácter estratégico, sobre los factores que deben inspirar nuestro autoanálisis, cerramos el último capítulo de este reporte precisamente con preguntas.

No cerramos este reporte con conclusiones. A fin de cuentas, el camino a *Human Age* es un proceso que se encuentra en pleno desenvolvimiento.

No podemos proporcionar recetas. Cada uno, desde su situación, deberá elegir el camino con el que se puede comprometer, en este entorno en el que el camino mismo es fruto de nuestras propias decisiones.

Podemos establecer algunas preguntas que serán sin duda materia de reflexión, para las naciones, organizaciones e individuos en MeCA y en otras partes del mundo.

Sugerimos a continuación algunos de estos cuestionamientos.

**La nación y la sociedad: las preguntas que nos debemos formular en el camino a *Human Age***

Sobre las siguientes preguntas, seamos capaces de responderlas a satisfacción plena o no, lo que parece lógico es que debemos todos participar en responderlas e incluso en formular nuevos cuestionamientos que nos permitan avanzar en el desarrollo del talento en nuestra sociedad:

- ¿Contamos con un diagnóstico del talento que necesitamos hoy y necesitaremos mañana, para hacer competitiva a nuestra sociedad?
- ¿Podemos alinear nuestros esfuerzos de desarrollo de las personas, y educación para promover las competencias críticas, las más demandadas y las que mayor valor agregan para enfrentar los desafíos que tenemos?
- ¿Cómo podemos lograr el involucramiento y la cooperación entre organizaciones gubernamentales, académicas, sociales y productivas en el desarrollo del talento?
- ¿Cómo podemos alinear los incentivos de las personas y las instituciones en el desarrollo de los conocimientos, las habilidades y las competencias que requerimos para ser competitivos?

- ¿Cómo podemos asegurar la actualización permanente del conocimiento más avanzado, tanto entre las instituciones académicas y de investigación, como entre los educadores a todos los niveles, y entre las personas y las organizaciones?
- ¿Cómo podemos alinear nuestros recursos (tiempo, dinero y esfuerzo) al desarrollo del talento para el éxito de nuestra sociedad y nuestra economía en la globalización?

### **Algunas preguntas estratégicas para las organizaciones en el camino a *Human Age***

Como se ha comentado ya, el talento valora la flexibilidad laboral y la posibilidad del trabajo remoto. No sólo en ocasiones particulares como los primeros meses de maternidad o paternidad, sino en cualquier circunstancia. Pero las organizaciones no pueden darse el lujo de promover la deslocalización y la flexibilidad sin preguntarse seriamente:

#### ***¿Qué riesgos e implicaciones tendría la adopción de políticas de flexibilidad de horarios y trabajo remoto específicamente en la organización?***

Sabemos que no todas las personas valoran estas posibilidades, que no todos los individuos pueden efectivamente hacer trabajo remoto. Y sabemos que existe preocupación en algunos casos, por parte de los líderes de organizaciones que han trabajado bastante con el tema.

La deslocalización y la flexibilidad siempre son habilitadoras de mayor productividad y mayor satisfacción para los colaboradores, cuando se ejecutan apropiadamente.

Por esto es fundamental que analicemos a profundidad el modelo que vamos a proponer y contar con los elementos necesarios para diseñar políticas que

efectivamente promuevan lo mejor del talento con el que contamos o al que queremos atraer; en caso contrario, caeremos en errores costosos para la organización y para las personas.

Como éste, hay varios otros cuestionamientos estratégicos que las organizaciones en MeCA pueden hacerse.

El HADI (*Human Age Direction Index*, presentado en el Capítulo IV) muestra que para MeCA, más del 75% de las empresas se encuentran en el cuadrante de *Potencial sin Realizar* (baja *Fortaleza de la Organización* y baja *Oferta de Valor al Talento*). Mientras tanto, menos de 10% de las organizaciones en la región muestran un equilibrio entre altas capacidades organizacionales y alto valor agregado al talento.

Si nos preguntamos cómo poder acelerar el tránsito entre un estado y otro, la respuesta radica en comenzar por una reflexión profunda sobre lo que cada organización está llevando a cabo para fortalecer su enfoque y sus procesos o para mejorar su *Oferta de Valor al Talento*.

Algunas preguntas estratégicas que pueden ayudar a las empresas a clarificar el rumbo que deben seguir si deciden ingresar a una *Human Age* definida por el talento son:

- ¿Estamos siendo efectivamente congruentes a la hora de traducir nuestra convicción sobre la centralidad del talento, en acciones que fortalezcan a la organización y mejoren nuestra oferta de valor a las personas?
- ¿Estamos aprovechando el potencial del talento para innovar y evolucionar nuestra organización? ¿Estamos dando espacio y oportunidad para que el talento cambie las reglas? ¿Estamos promoviendo la participación del talento?

- ¿Estamos pensando en la atracción, desarrollo y motivación continua del talento a largo plazo, con visión estratégica y alineada a la visión de la organización? ¿Estamos convirtiendo esta visión estratégica en acciones? ¿Estamos midiendo nuestro avance?
- ¿Estamos monitoreando y complementando los conocimientos, habilidades y competencias del talento dentro y fuera de la organización para formar y actualizar permanentemente su querer, saber y poder?
- ¿Seguimos contando solamente con un área de “recursos humanos” dedicada a temas administrativos, o contamos con una implicación directa y estratégica del más alto nivel de liderazgo en el diseño y ejecución de nuestra estrategia de gestión de talento?
- ¿Cómo podemos desarrollar una *Oferta de Valor al Talento* que cumpla con las expectativas de las mejores personas para las responsabilidades que necesitamos? ¿Cómo podemos integrar y mantener una *Oferta de Valor al Talento* que sea competitiva, rentable y sustentable?
- ¿Cómo podemos asegurar que la estrategia de enfoque al talento se traduzca en resultados de negocio y en satisfacción y realización para los individuos?

**Como personas: ¿estamos avanzando en el camino a *Human Age*?**

En lo individual, ante los cambios que vivimos a nivel global, es más que evidente que no podemos mantenernos en una situación pasiva. El fenómeno de la escasez de talento es una paradoja en la que las organizaciones no encuentran el talento que buscan, y las personas tampoco encuentran oportunidades de empleo cuando no cuentan con los conocimientos, las habilidades y las competencias que se demandan.

En la era del *Talentismo*, la responsabilidad del empleo ya no es ni sola ni principalmente de los empleadores. Los individuos debemos hacernos cargo de nuestra empleabilidad.

No se trata simplemente de cumplir con un perfil, sino de poder superarlo y reinventarlo, de innovar incluso en lo que se refiere al cúmulo de conocimientos, habilidades y competencias que adquiere el talento cuando trasciende barreras: cuando por ejemplo combina la experiencia en áreas administrativas con la participación en áreas de campo y cuando integra la visión de distintas perspectivas organizacionales; cuando aporta diversidad en el estilo, en la mentalidad, en la interacción y por supuesto en las ideas.

El *Índice de Transformación de Talento* nos muestra que existe ya un 10% de personas en MeCA que se han adelantado en este camino a *Human Age*.

En cualquier cambio social nos encontramos con un fenómeno en el que existen algunos cuantos pioneros que se sitúan a la vanguardia del resto. Sin duda nos encontramos en esta misma situación hoy en día. Por esto vale la pena preguntarnos cada uno en lo individual:

- ¿Cómo podemos movernos cada uno de nosotros en la velocidad y en el rumbo correcto en el desarrollo de nuestros conocimientos, habilidades y competencias, para incrementar nuestra empleabilidad?

Ciertamente la trayectoria de cada uno es distinta, irrepetible y nuestro futuro dependerá de un análisis de nuestra situación y nuestras perspectivas personales, que ni podemos delegar ni debemos diferir.

Y en esta tarea, nos tendremos que formular seriamente las siguientes preguntas:

- ¿Qué es lo que verdaderamente me motiva? ¿Cómo puedo conducir mis motivaciones para que me permitan estar más enfocado y ser más efectivo?
- ¿Cuáles son mis habilidades interpersonales, cuáles mis defectos? ¿Qué tan capaz soy de buscar la complementariedad positiva en la diversidad, de trabajar en equipo, de enfocarme en resultados, de ser autónomo en mi trabajo?
- ¿Cuáles son mis objetivos profesionales y personales? ¿Están alineados, son consistentes o son contradictorios? ¿Conozco con suficiente detalle y precisión cuáles son mis perspectivas de desarrollo dentro del camino profesional que estoy siguiendo actualmente?
- ¿Qué necesito aprender, qué habilidades y qué competencias necesito adquirir para mejorar las probabilidades de alcanzar mis objetivos profesionales, para incrementar mi empleabilidad?
- ¿Si pudiera cambiar completamente el contenido y la dirección de mi carrera, qué profesión elegiría? ¿Podría complementar mis conocimientos, habilidades y actitudes con un cambio radical de especialidad? ¿Es mejor fortalecer mi área de especialidad o complementarla con otros estudios?
- ¿Qué apoyo necesito por parte de otras personas para poder desarrollar mi potencial? ¿Qué necesito de parte de la organización en la que me encuentro y de los grupos sociales a los que pertenezco?
- ¿Qué compromisos tengo que asumir yo mismo, para poder asegurarme un camino de actualización y crecimiento permanente como persona y como talento en el mundo del trabajo?



Las preguntas expuestas aquí evidentemente no son únicas, pero si los países, las organizaciones y las personas no nos hacemos éstos y otros cuestionamientos de fondo ante lo que significa el camino a *Human Age*, literalmente sufriremos la transformación de la sociedad y la economía globales, en lugar de aprovechar la influencia de los cambios para nuestro propio crecimiento, con éxito y plenitud.

## ANEXO

### CLASIFICACIÓN DEL ÍNDICE DE TALENTO

Posición por población	País	Población absoluta (millones)	% Población	Tasa crecimiento anual	Años para duplicación poblacional	Posición Índice de Talento 2011
1	China	1 347	19.39	0.76	92	33
2	India	1 241	17.66	1.64	43	35
3	Estados Unidos de Norteamérica	313	4.50	0.93	75	1
5	Brasil	196	2.83	1.17	60	42
9	Rusia	142	2.06	-0.20	ND	34
10	Japón	126	1.82	-0.14	ND	27
11	México	112	1.65	1.38	51	38
15	Alemania	82	1.18	-0.13	ND	13

ND = No disponible

FUENTE: Manpower.

#### Fuente de información:

<http://bil.manpower.com.mx/download/human-age-talento-r-evolucionando-el-mundo-m-xico-y-centroam-rica/>  
[http://www.manpower.com.mx/uploads/imageshome/HUMAN\\_AGE.pdf](http://www.manpower.com.mx/uploads/imageshome/HUMAN_AGE.pdf)

### Cómo el microseguro puede beneficiar a los hogares de bajos ingresos (OIT)

El 1º de noviembre de 2011, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) informó que, en 2010, el Fondo para la Innovación en Microseguro introdujo un marco de la gestión del conocimiento, ajustando sus estrategias para la investigación y la comunicación con los nuevos enfoques para mejorar la recolección, el análisis y el intercambio de las lecciones extraídas de sus actividades. OIT EnLínea habló con

Craig Churchill, Director del Fondo para la Innovación en Microseguro de la OIT, sobre los beneficios de este nuevo enfoque. Enseguida se presenta la crónica.

El objetivo del marco de la gestión del conocimiento es aprender cómo el seguro puede beneficiar mejor a los hogares de bajos ingresos, y utilizar este conocimiento para contribuir al desarrollo de productos de seguros adecuados para las personas de bajos ingresos, modelos exitosos de empresas y enfoques educativos eficaces. En concreto, necesitamos elaborar un proyecto, acompañado de sistemas y herramientas apropiadas para captar y difundir lecciones a partir de la experiencia. La estrategia de la gestión del conocimiento es lo que nos ayudará a ir de la simple implementación de los proyectos de microseguros que financiamos y dedicarnos a duplicar las experiencias exitosas y aprender de los fracasos de la comunidad más amplia de microseguros.

Las actividades de captación de los conocimientos están apoyadas por un paquete de herramientas parte del Portal de Gestión del Conocimiento del Fondo donde los beneficiarios pueden subir información, consolidarla y compartirla. Este componente, que aún se encuentra en versión beta por razones de confidencialidad, hace posible que el Fondo centralice la información en un único lugar, de este modo no sólo facilita el suministro de datos por parte de los beneficiarios, permite además que el Fondo organice, consolide y analice las lecciones y tendencias emergentes con mayor efectividad.

Las lecciones clasificadas por tema son compartidas en línea bajo “Páginas temáticas” y en publicaciones como Microinsurance Papers y Briefing Notes. Alertas sobre las lecciones son enviadas a través del correo electrónico a los beneficiarios de microseguro en la serie “Emerging insights”, que ofrece lecciones breves sobre una variedad de temas relacionados con los microseguros, como tarjetas para raspar, o porqué tiene más sentido dirigirse a los migrantes y no a sus familias. Todas estas

herramientas están disponibles en el Centro de recursos del Fondo. Otras herramientas interactivas están siendo utilizadas, incluyendo webinars (seminarios y presentaciones a través de la red) sobre temas de microseguros, videos sobre lecciones específicas disponibles en You Tube, foros de discusión para intercambios en la red y otras herramientas de redes sociales. Las conferencias y talleres, así como las actividades de desarrollo de las capacidades, también son foros importantes para difundir las experiencias emergentes de los becarios y socios.

**Craig Churchill:** La generación de las lecciones es sólo una parte del esfuerzo. Además tenemos que asegurarnos que se promuevan activamente las experiencias emergentes, de manera que sean duplicadas y no eludidas. Sin embargo, para ejercer influencia sobre los profesionales de seguros no es suficiente publicar un libro o poner información en un sitio web. Estos métodos pasivos de difusión del conocimiento deben ser complementados con esfuerzos dirigidos a estimular activamente la adopción de buenas prácticas. Es más probable que logremos cambiar conductas y prácticas a través de las herramientas de difusión interactivas. Por lo tanto, las actividades de desarrollo de las capacidades del Fondo son una estrategia de difusión importante para influenciar las prácticas de los proveedores de microseguros en general.

Por una parte, necesitamos un grupo más amplio de expertos que comprendan las lecciones y tengan interés en una trayectoria profesional que les permita difundir los resultados de buenas y malas prácticas. Ellos serán los promotores de las lecciones. Pero además estamos trabajando en la creación de planes de estudio para los centros de formación sobre seguros, la organización de cursos de formación con las escuelas empresariales (como el Gordon Institute of Business en Sudáfrica), la realización de talleres utilizando la metodología del estudio de casos de Harvard Business para compartir con los profesionales los conocimientos prácticos que pueden ayudarlos a analizar la factibilidad de sus empresas y a incrementar el valor de los productos que

ofrecen a sus clientes. Evaluar el impacto del conocimiento que producimos no es una tarea fácil. No se trata de calcular cuántas personas lo han utilizado, pero —sobre todo— cómo lo han usado de manera que un número mayor de personas de bajos ingresos se beneficie de mecanismos de riesgo de calidad.

**Fuente de información:**

[http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/insight/WCMS\\_166461/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/insight/WCMS_166461/lang--es/index.htm)

**Espacios Iberoamericanos: Hacia una nueva arquitectura del Estado para el desarrollo (CEPAL)**

El 27 de octubre de 2011, en el marco de la XXI Cumbre Iberoamericana realizada en Asunción, Paraguay, y con el objetivo de aportar al debate de los Jefes y las Jefas de Estado y de Gobierno, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) presentó el documento: *Espacios Iberoamericanos: Hacia una nueva arquitectura del Estado para el desarrollo*, en el cual se examinan los desafíos de la gestión pública en la región.

El texto consta de tres capítulos. En el primero se detallan las tareas inconclusas en materia de crecimiento e inversión, desarrollo productivo, ocupación y desempleo, pobreza e indigencia, desigualdad de ingresos, género, cambio climático, brecha digital, infraestructura y sistemas fiscales, entre otros.

En el segundo se proponen diversas orientaciones de políticas en campos como la macroeconomía, la convergencia productiva, la cohesión territorial, el empleo, la protección social y el ambiente; mientras que en el último capítulo se examinan los principales desafíos de la gestión pública en la región.

A continuación se presentan los rasgos más sobresalientes del documento de CEPAL.

## **Espacios Iberoamericanos: Hacia una nueva arquitectura del Estado para el desarrollo**

### **Prólogo**

En junio de 2010, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) presentó a la región su propuesta titulada: *La hora de la igualdad: Brechas por cerrar, caminos por abrir*, donde se vertieron varios conceptos sobre una nueva arquitectura del Estado para el desarrollo. Los Estados que hoy tenemos enfrentan un gran déficit y son el reflejo de nuestras contradicciones, de nuestra heterogeneidad estructural, de nuestra larga historia de desigualdades e inequidades, de nuestras azarosas trayectorias políticas y de nuestras inconclusas reformas fiscales. Son Estados que no cuentan con suficiente credibilidad, ni como proveedores de bienes públicos, ni como recaudadores fiscales, ni como garantes de la protección social, ni como promotores de la productividad y el empleo.

Sin embargo, desde nuestras calles surge un creciente clamor que demanda un papel cada vez más central para el Estado. La ecuación entre mercado, Estado y sociedad que prevalece desde hace tres décadas se ha mostrado incapaz de responder a los desafíos globales de hoy y de mañana. El reto es, entonces, colocar al Estado en el lugar que le corresponde de cara al futuro.

Pensamos que la crisis financiera mundial ha producido una inflexión que abre sendas para repensar el desarrollo, con un mayor protagonismo de los actores sociales, a fin de restituir la centralidad de tres valores esenciales.

En primer lugar, el valor del interés general y de la provisión de bienes públicos. Cuando la sociedad queda reducida a un entramado de relaciones privadas y la acción pública pierde todo propósito social, el Estado se desprestigia y sus funciones se reducen ya no a proveer bienestar, sino a exigir obediencia a sus ciudadanos.

Cuando los derechos económicos, sociales y culturales mutan de derechos humanos a simples derechos al consumidor, los derechos civiles y políticos se vacían de contenido. Cuando la acción política no cambia nada importante en la sociedad, surge la indignación de unos y la perplejidad de otros.

De ahí la importancia de recuperar la vieja idea del interés general, que nos remite a la creación y provisión de bienes públicos por parte del Estado, en beneficio de toda la sociedad. Dichos bienes públicos requieren de inversiones de largo plazo y, por ello, de acuerdos sociales con visión de futuro que les den sustento. Son bienes públicos la educación y la salud, la infraestructura productiva, los transportes, las comunicaciones, la energía, el medio ambiente, la inversión en ciencia y tecnología, la paz social, tanto interna como externa, la administración de justicia, las elecciones democráticas y la seguridad pública.

Junto a estos bienes públicos tradicionales, los Estados deben ser capaces de participar en el concierto internacional con responsabilidad para proveer bienes públicos globales, como la estabilidad financiera, el control de las pandemias y la seguridad climática global.

Estamos convencidos de que se requiere de una nueva arquitectura estatal que permita que el Estado sea más protagónico en el aseguramiento del bienestar general y en la conducción de las estrategias de desarrollo de nuestros países.

En segundo término, tenemos el valor de la visión estratégica concertada. Las sociedades tienen memoria y construyen futuro. Para pensar y actuar sobre el desarrollo, hay que aprender de la experiencia del pasado de modo de pensar el futuro con visión estratégica. Como ocurre en la vida de las personas, el futuro de las sociedades se construye a lo largo del tiempo: una sociedad que no se educa, que no invierte en cohesión social, que no innova y que no construye acuerdos ni instituciones sólidas y estables tiene pocas posibilidades de prosperar.

En este marco, el Estado debe ser capaz de proveer una gestión estratégica con mirada de largo plazo, tener un papel anticipador e intervenir en el diseño de estrategias para orientar el desarrollo nacional. Esto exige tomar en cuenta que la acción estatal se desenvuelve en un escenario de poder compartido, por lo que la negociación y la construcción de consensos nacionales estratégicos son, a la vez, medio y fin.

Por lo mismo, el Estado debe tener la capacidad de promover un diálogo que le provea mayor legitimidad para arbitrar los distintos intereses, con objetivos socioeconómicos claros, mediante la regulación, lo que implica el mejoramiento de sus competencias en ese ámbito.

En tercer lugar, y para privilegiar los anteriores, se encuentra el valor de la política. El modelo neoliberal ha puesto un énfasis desmedido en la figura del consumidor en desmedro de la del ciudadano y en la neutralidad política de los criterios técnicos. Este modelo ha trocado los derechos sociales por el consumo privado, en donde el derecho estaba dado por una tarjeta de crédito, y la inclusión en el mercado de crédito terminó siendo una forma de inclusión social. De ahí que no todos los consumidores son iguales frente al mercado y, en cuanto consumidores, los define la desigualdad de acceso y poder. En una sociedad democrática, en cambio, los ciudadanos son iguales en derechos y deberes, y el voto no depende de la capacidad de consumo. La democracia es, en último término, el mecanismo de decisión de los ciudadanos respecto de cuáles deben ser los bienes públicos que se deben garantizar a toda la población y en qué magnitud se han de entregar. Es la voluntad ciudadana la que toma esas decisiones a través de las instituciones de la democracia. Y esa misma voluntad ciudadana debe ser construida y preservada como bien común que debe ser cuidado por las instituciones del Estado. En definitiva, se trata de retomar lo público como el espacio de lo colectivo, del hacer de todos los ciudadanos y no solo del gobierno o el Estado.

Estos tres valores reclaman un nuevo papel del Estado y una plena vigencia de la democracia. Solo sobre la base de la lógica democrática del ciudadano, el Estado puede volver a poner en el centro la noción de interés general, reposicionar el sentido del bien común, invertir en la generación y provisión de bienes públicos y recuperar la vocación de construcción de futuro.

Esta nueva arquitectura estatal deberá posicionar al Estado en el papel que le corresponde en la conducción de las estrategias de desarrollo de nuestros países, más allá de la subsidiariedad pregonada por el paradigma neoliberal. Para lograrlo, debemos ser capaces, a partir de una mirada crítica sobre su desempeño histórico, de perfilar su función, dotarlo de las herramientas suficientes y encontrar su lugar preciso y en equilibrio con el mercado y el ciudadano, así como el balance óptimo de esta trilogía en la dinámica del desarrollo.

Para ello debemos sortear supuestos que la evidencia histórica hoy cuestiona y que, en su momento, demonizaron en forma alternada al mercado y al Estado. La calidad y eficiencia de nuestros mercados dependerá, en gran medida, de la calidad y probidad de nuestros Estados para regularlos con mecanismos apropiados de control, de incentivos y de orientación. Sobre todo, está claro que hay funciones que son responsabilidad del Estado, que debe velar por el bien común y la cohesión social.

El mercado no produce por sí solo ni igualdad, ni bienes públicos, ni se ocupa del largo plazo. Esto no implica negar la utilidad de los mecanismos de mercado ni de las adecuadas combinaciones público-privadas para la asignación de recursos y la provisión de servicios. En este sentido, postular una función más protagónica del Estado no significa negar la importancia de las funciones del mercado.

Los pilares que se han planteado en: *La hora de la igualdad: Brechas por cerrar, caminos por abrir* como centrales para la futura agenda del desarrollo en la región abren grandes desafíos de políticas de Estado que concurren en dinamizar el



crecimiento, promover la productividad, fomentar una mayor articulación territorial, impulsar mejores condiciones de empleo e institucionalidad laboral, y proveer bienes públicos y protección social con clara vocación universalista y redistributiva. Pero esto requiere de una visión de largo plazo, articulada con un arduo trabajo político, social y técnico con continuidad burocrática, política y financiera, una visión que debe estar fundamentada por el consentimiento ciudadano, construido por pactos sociales nacionales y regionales.

Para hacer frente a estos problemas estructurales, la CEPAL ha propuesto una estrategia de desarrollo exhaustiva, destinada a erradicar la pobreza y la desigualdad. Se trata de una estrategia que asigna a la igualdad un lugar central en el desarrollo, que concede al gobierno una función vital y que apela a las asociaciones público-privadas para la formulación de políticas socioeconómicas.

El logro de una gestión pública de calidad es una condición ineludible para alcanzar una mayor convergencia productiva con igualdad. Es tarea del Estado proveer bienes públicos (esto es, impulsar el proceso político mediante el cual estos bienes se encuentran disponibles), realizar ajustes en la distribución del ingreso y contribuir a la estabilización macroeconómica. Aunque la región tiene asignaturas pendientes en todas estas áreas, no cabe duda de que las funciones de provisión de bienes públicos y de redistribución del ingreso merecen especial atención en la tarea de cerrar brechas y abrir caminos hacia la igualdad.

En muchos países de América Latina ha sido muy importante la recuperación del ciclo presupuestario —que perdió su papel rector de discusión de las políticas públicas en los años de alta inflación— como un instrumento transparente y democrático de asignación de los gastos públicos. Asimismo, son patentes los progresos en materia de planificación y de asignación plurianual. La función de asignación también se ha visto robustecida con el reciente desarrollo y fortalecimiento

de los sistemas de evaluación de programas y de inversiones públicas. Los ejercicios de construcción de visiones de país que se multiplican en la región llevan a la necesidad de recuperar la práctica de la planificación con visión de largo plazo, o sea, de la planificación para el desarrollo.

América Latina se encuentra bien posicionada para reformar su sector público y construir Estados para la igualdad. Las economías de la región están creciendo, se ha reducido la volatilidad de las finanzas públicas y se han producido avances significativos e innovaciones en las políticas sociales, de infraestructura y de desarrollo productivo. Esto no debe, sin embargo, inducir a la complacencia o a minimizar la magnitud de los desafíos pendientes en los países de la región, especialmente frente a la incertidumbre sobre la evolución de la crisis internacional.

El afianzamiento de las instituciones democráticas y el desarrollo tecnológico sin duda permitirán que surjan nuevas oportunidades para la mejora de la gestión pública, como se examina en esta edición de *Espacios Iberoamericanos*.

El documento consta de tres capítulos centrales: en el primero se reseñan e ilustran las tareas inconclusas y las brechas por cerrar, en el segundo se discuten los caminos por abrir en la ruta al desarrollo y en el tercero se examinan los principales desafíos de la gestión pública. Finalmente, se enfatiza la importancia de los pactos fiscales y sociales, pues la nueva arquitectura estatal solo será posible con una nueva ecuación Estado-mercado-sociedad, que permita ampliar los recursos disponibles para alcanzar los objetivos del desarrollo.

## **Capítulo 1: Brechas por cerrar**

Una manera de ilustrar las brechas de desarrollo de América Latina es contrastando sus principales indicadores de bienestar con los de España y Portugal, dos países que

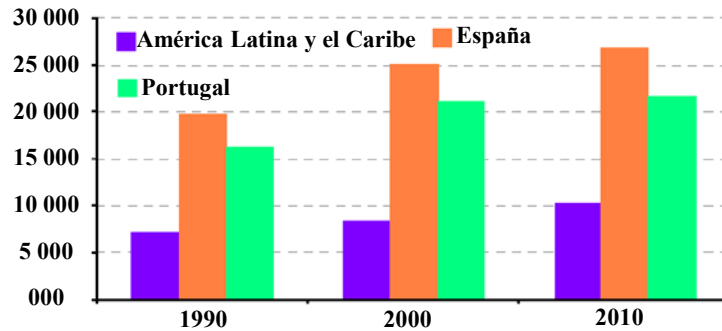
han tenido un progreso extraordinario en los últimos 30 años (véase cuadro siguiente). Así, el Producto Interno Bruto (PIB) per cápita de España y Portugal, a precios de paridad de poder adquisitivo, se incrementó más del 35% entre 1990 y 2010 (gráfico). En este último año, la brecha de ingresos de América Latina con España era del 163 por ciento.

**AMÉRICA LATINA, ESPAÑA Y PORTUGAL:  
INDICADORES SELECCIONADOS DE DESARROLLO**

	América Latina			España			Portugal		
	1990	2000	2009	1990	2000	2009	1990	2000	2009
PIB per cápita (en precios de paridad de poder adquisitivo)	7 112	8 305	10 196	19 770	25 129	26 855	16 299	21 102	21 661
Población	431.8	508.5	575.9	38.9	40.3	46.1	9.9	10.3	10.7
Población pobre (en%)	48.3	42.5	33.1	...	24.4	23.4	...	27.5	24.9
Esperanza de vida	67.9	71.3	73.7	77.0	79.2	81.3	74.2	76.8	79.1
Índice de Desarrollo Humano (IDH)	0.59	0.64	0.67	0.73	0.83	0.86	0.69	0.77	0.80
Distribución de ingreso (Gini)	0.53	0.55	0.52	...	0.33	0.32	...	0.36	0.35
Carga tributaria, incluidas contribuciones sociales (en porcentajes del PIB)	13.8	16.8	19.4	32.5	34.2	30.7	26.9	32.8	35.2
Gasto público social per cápita (en dólares a precios constantes de 2000)	337.1	461.0	707.5	3 331.3	4 357.4	5 223.3	1 697.3	3 350.6	4 166.8
Gasto público social (en % del PIB)	9.8	12.4	15.1	20.0	20.4	21.6	12.5	18.9	22.5
Promedio de escolaridad en adultos de 25 años y más (en años)	5.7	6.7	7.7	5.6	9.1	10.4	6.2	7.3	8.0
Informe PISA	...	380	402	...	487	484	...	459	490
Intensidad de CO <sub>2</sub> (en emisiones de CO <sub>2</sub> con respecto al PIB)	258.5	282.5	277.3	290.1	302.8	311.0	283.6	321.6	320.6
Investigación y desarrollo (en porcentajes del PIB)	0.4	0.3	0.4	0.8	0.9	1.3	0.6	0.8	1.5

FUENTE: CEPAL, sobre la base de cifras oficiales.

**AMÉRICA LATINA, ESPAÑA Y PORTUGAL: PIB POR HABITANTE**  
 -En precios en dólares constantes de 2005 y de paridad de poder adquisitivo (PPA)-

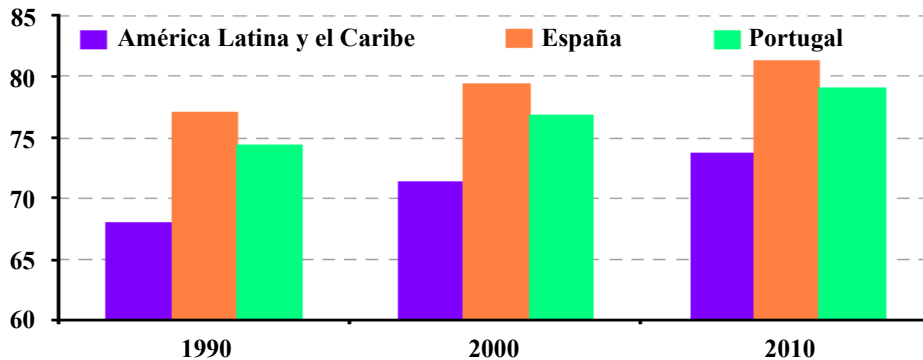


Nota: América Latina incluye: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.

FUENTE: Banco Mundial, base de datos World dataBank y CEPAL.

Las brechas sociales también se reflejan en los indicadores comparados de esperanza de vida al nacer y de desarrollo humano (ver gráficas siguientes). Si bien las diferencias se han acortado en la última década, las distancias siguen siendo manifiestas, como lo muestran los datos sobre los años de escolaridad y los resultados de la prueba PISA de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) (ver gráficas *América Latina, España y Portugal: Promedio de Escolaridad, para Adultos de 25 años y más* y *América Latina, España y Portugal: Indicador de Educación*).

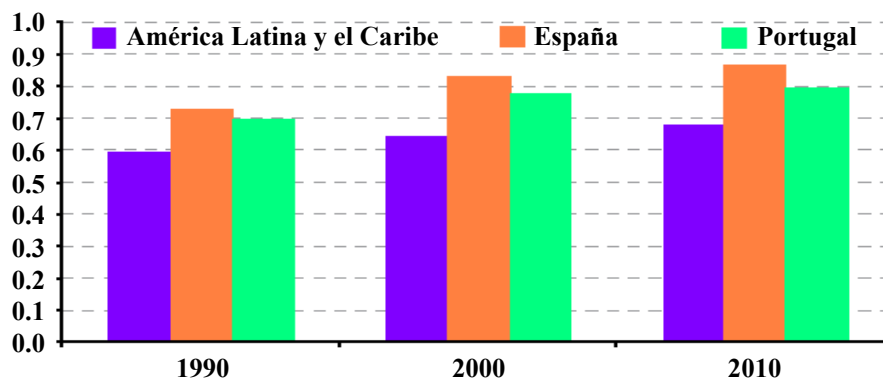
**AMÉRICA LATINA, ESPAÑA Y PORTUGAL:**  
**ESPERANZA DE VIDA AL NACER**  
 -En años-



Nota: América Latina incluye: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.

FUENTE: Naciones Unidas, World Population Prospects: the 2008 revision, 2010.

### AMÉRICA LATINA, ESPAÑA Y PORTUGAL: ÍNDICE DE DESARROLLO HUMANO

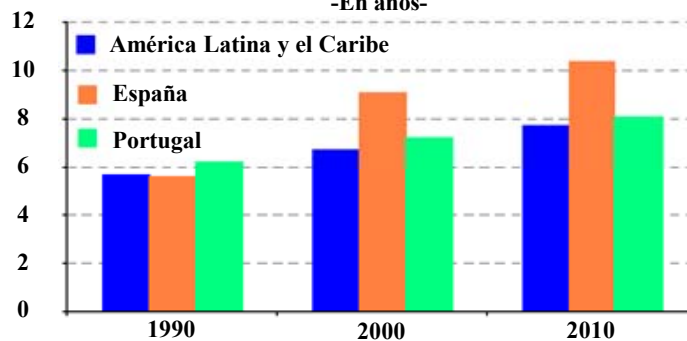


Nota: América Latina incluye: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.

FUENTE: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Informe sobre desarrollo humano 2010.

### AMÉRICA LATINA, ESPAÑA Y PORTUGAL: PROMEDIO DE ESCOLARIDAD, PARA ADULTOS DE 25 AÑOS Y MÁS

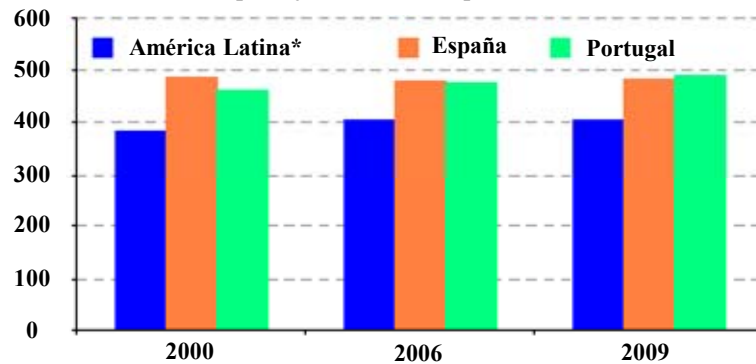
-En años-



Nota: América Latina incluye: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.

FUENTE: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Informe sobre desarrollo humano 2010.

**AMÉRICA LATINA, ESPAÑA Y PORTUGAL: INDICADOR DE EDUCACIÓN**  
-En puntajes medios de la prueba PISA-

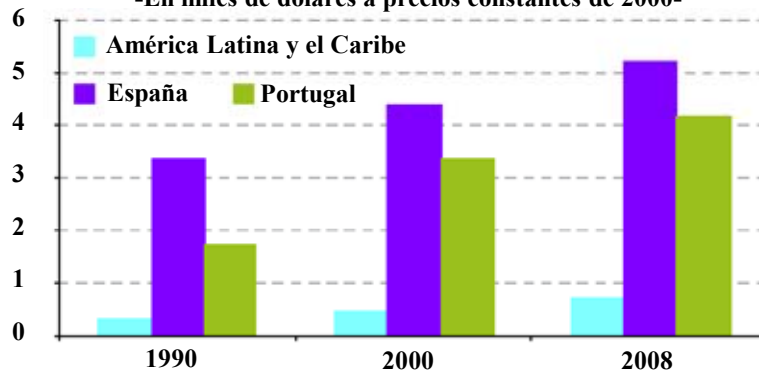


\* El promedio para el año 2000 incluye: Argentina, Brasil, Chile, México y Perú. Para el año 2006 incluye: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México, Uruguay; y para el año 2009 incluye: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México, Perú y Uruguay.

FUENTE: OCDE; OECD PISA Data File.

Sin duda, una de las razones de estas brechas de bienestar tiene que ver con el nivel del gasto público. Mientras que en España y Portugal el gasto público social per cápita superaba los 5 mil 200 dólares y los 4 mil 100 dólares en 2010, respectivamente, el promedio para América Latina era apenas de 707 dólares (constantes de 2000). Más allá de estas comparaciones generales con los países de la península ibérica, en las siguientes secciones se ilustran con más detalle algunas de las brechas de desarrollo que aún persisten en América Latina.

**AMÉRICA LATINA, ESPAÑA Y PORTUGAL:**  
**GASTO PÚBLICO SOCIAL POR HABITANTE**  
-En miles de dólares a precios constantes de 2000-



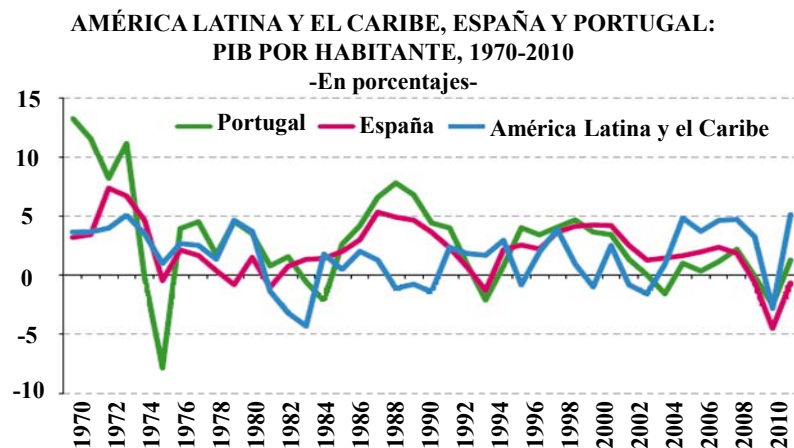
Nota: América Latina incluye: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.

FUENTE: CEPAL, base de datos CEPALSTAT, y OCDE, OECDstat.

## 1. Crecimiento e inversión

Iberoamérica ha tenido una evolución dispar en su crecimiento económico. Entre 1985 y 2007, España y Portugal disfrutaron de una fase de crecimiento sostenido, de manera sincrónica con su ingreso a la Unión Europea y con la construcción del sistema monetario europeo y el nacimiento del euro.

Los países de América Latina y el Caribe sufrieron, en cambio, oscilaciones marcadas. Recién entre 2003 y 2008 se registró un período más prolongado de crecimiento, que fue interrumpido por la crisis financiera internacional de 2008 (gráfica siguiente). No obstante, la región ha logrado recuperar el dinamismo en los años posteriores.



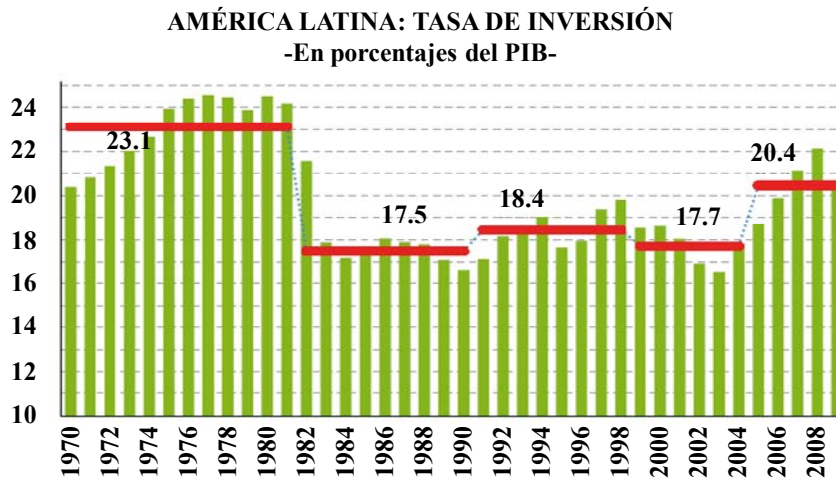
FUENTE: CEPAL, sobre la base de Banco Mundial, World dataBank.

El hecho de que España y Portugal hayan estado en el epicentro de las turbulencias recientes no puede hacer olvidar el tremendo salto al desarrollo que estos países dieron entre las décadas de 1980 y 2000, y que sigue entregando importantes lecciones para el desarrollo de América Latina.

El grado de dinamismo del PIB depende de varios factores, entre los que se destaca la tasa de inversión. En América Latina, la tasa de formación de capital ha sido muy baja

respecto de la registrada en otras economías emergentes exitosas y de la alcanzada por la región en los años setenta.

Durante la mayor parte del período de vigencia del consenso de Washington, la tasa de inversión estuvo más cerca del bajo nivel registrado en la década perdida de 1980 que de la cifra correspondiente a los años setenta, cuando el PIB de América Latina creció, en promedio, 5.6 por ciento (gráfica siguiente).



FUENTE: CEPAL.

En el período 1990-2008, la tasa se situó en 18.4%, en comparación con el 23.5% logrado en los años setenta. Durante la vigencia del consenso de Washington se registró la menor tasa de inversión, pese a que los flujos de inversión extranjera directa fueron relativamente mayores que en la década de 1970, por lo cual se deduce que lo que decayó es el ahorro y el esfuerzo nacional (French-Davis, 2005).

La excepción fue el período 2007-2008, cuando la tasa de inversión se aproximó al promedio de la década de 1970, pero no pudo alcanzarlo. Cuando la reactivación económica ha sido más prolongada, la tasa de inversión alcanza niveles mayores y muestra una tendencia progresiva: tras la continua recuperación iniciada en 2003, en el bienio 2007-2008 se registraron las tasas más altas desde los años setenta.



La persistencia del proceso es clave para brindar a los inversionistas un estímulo eficaz a fin de que inmovilicen sus fondos y movilicen los créditos de largo plazo que necesita la actividad productiva.

La magnitud de la brecha entre la demanda efectiva y la frontera productiva, y la subutilización de los factores productivos, suelen afectar la calidad de la evaluación de los proyectos y la innovación productiva, y las intensas fluctuaciones recesivas tienden a deprimir los ingresos públicos, lo que induce a realizar recortes en la inversión pública que complementa la inversión privada.

Así, la tasa de formación de capital ha fluctuado en función de los ciclos económicos con mucha mayor intensidad que en respuesta a las reformas micro y mesoeconómicas llevadas a cabo en la región para elevar la productividad y reducir la heterogeneidad estructural.

Por consiguiente, existe una conexión clara entre la volatilidad real y el crecimiento económico a largo plazo, que afecta la productividad total real y estructural de los factores y el volumen de inversión en capital fijo.

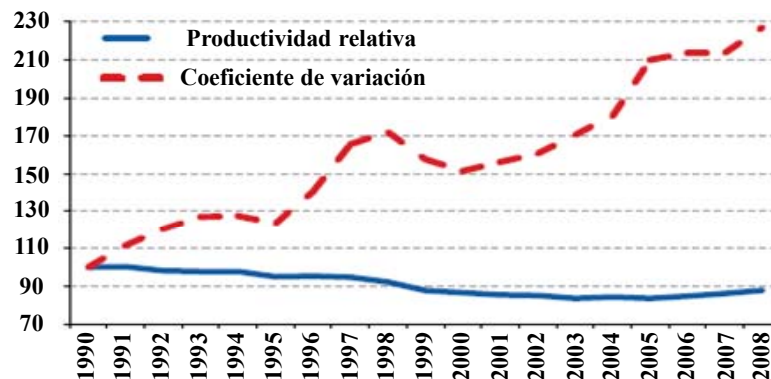
## **2. Heterogeneidad productiva**

El análisis de la productividad del trabajo (valor agregado por trabajador) muestra distintos desempeños sectoriales (CEPAL, 2010a). La evolución de esta variable se observa a partir de dos puntos de referencia: a) el análisis de las diferencias entre sectores dentro de la región (productividad de cada sector con relación a la media de la economía) y b) la comparación de la productividad de cada sector en América Latina con la del mismo sector en los Estados Unidos de Norteamérica, un país que puede considerarse representante de la frontera tecnológica internacional (brecha externa).

Las mayores brechas de productividad en la región, en comparación con los países desarrollados, se traducen en mayores brechas salariales y en una peor distribución del ingreso. Por lo tanto, la convergencia en los niveles de productividad sectorial (convergencia interna) debería generar una mejor distribución del ingreso y una menor exclusión social. Por otra parte, la reducción de la brecha de productividad respecto de los Estados Unidos de Norteamérica (convergencia externa) supone mayores niveles de competitividad y la posibilidad de reducir las diferencias de ingresos con el mundo desarrollado.

En el gráfico siguiente se sintetiza la evolución de la productividad relativa y de su dispersión. El aumento de la dispersión indica que en América Latina se incrementa la distancia entre los sectores que cierran la brecha externa y los que la aumentan. Esta comparación revela diferencias de capacidad entre sectores para aprovechar el potencial de absorción de la tecnología de punta. La comparación entre los niveles de productividad alcanzados por los países de la región y Estados Unidos de Norteamérica permite apreciar la dimensión del desafío de la convergencia tecnológica.

AMÉRICA LATINA (PAÍSES SELECCIONADOS) Y ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMÉRICA: PRODUCTIVIDAD RELATIVA Y COEFICIENTE DE VARIACIÓN  
-Índice 1990=100-



FUENTE: CEPAL, "América Latina y el Caribe. Series históricas de estadísticas económicas 1950-2008", *Cuadernos estadísticos*, N° 37 (LC/G.2415-P), Santiago de Chile, 2009. Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.09.II.G.72 y Organización Internacional del Trabajo, Laborsta [base de datos en línea] <http://laborsta.ilo.org/>, 2009.

Un coeficiente de variación más alto es un indicador de problemas de competitividad y de articulación de la estructura productiva, con efectos negativos en el crecimiento económico.

En el período 1990-2008 se observa un aumento tanto de la dispersión de la productividad relativa (línea punteada) como de la brecha externa media para el conjunto de la economía (línea continua). Esto significa que se amplía la brecha entre un pequeño grupo de sectores (y, por consiguiente, de empresas y trabajadores) que se acercan a la frontera productiva externa y el resto de la economía que queda rezagada respecto de los estándares internacionales. La leve recuperación de la productividad relativa entre 2003 y 2008 (de 15.4% en 2003 a 16.2% en 2008) ocurre en un contexto muy particular de recuperación del crecimiento, asociado a un ciclo favorable de precios de materias primas y productos básicos.

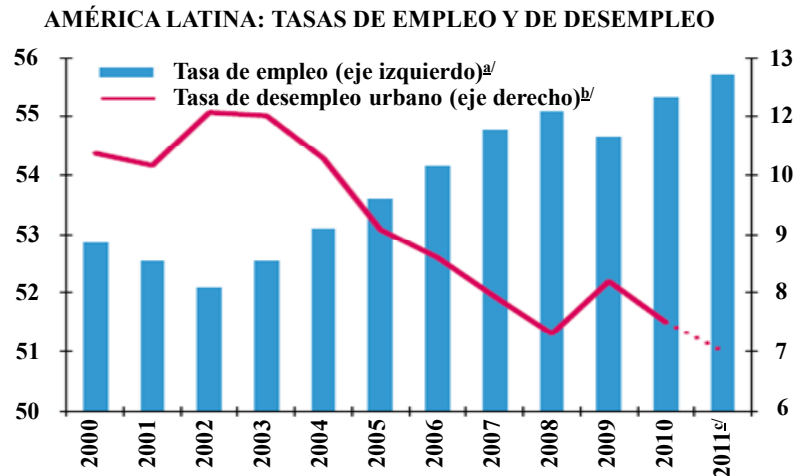
### **3. Ocupación y desempleo**

Una parte significativa de la desigualdad de la región se debe a los resultados del mercado del trabajo, en especial a su grado de informalidad y a la concentración del trabajo no remunerado de los hogares en las mujeres.

La cantidad y calidad del empleo, específicamente los ingresos laborales, determinan, en gran medida, el bienestar material de la mayoría de los hogares.

En la década de 1990, en América Latina se registró un pobre dinamismo en la generación de nuevos puestos de trabajo y se agudizaron las desigualdades relacionadas con el mercado laboral, ya que, ante la elevada heterogeneidad estructural del aparato productivo, surgieron marcadas diferencias en las características del empleo.

En cambio, el período de crecimiento relativamente elevado que se registró entre 2003 y 2008 tuvo un impacto favorable en los niveles de empleo y desempleo, y, aunque se frenó en 2009, esta tendencia continúa en los dos últimos años (ver gráfica siguiente). La generación de nuevos empleos se ha centrado en el sector terciario y es previsible que esto continúe. Sin embargo, el empleo en este sector es muy heterogéneo, ya que incluye actividades de elevada productividad, así como el grueso de las ocupaciones informales, sobre todo en el comercio y los servicios personales.



a/ La tasa de empleo se mide como la tasa de ocupación sobre la población en edad de trabajar.

b/ La tasa de desempleo urbano se mide sobre la población económicamente activa.

c/ Provisional.

FUENTE: CEPAL.

Personas con características individuales similares pueden tener empleos muy diferentes en términos de ingresos, acceso a la seguridad social y estabilidad laboral. Esto se debe, en parte, a las elevadas brechas de productividad entre los diferentes sectores productivos, a la división de género del trabajo y al hecho de que la institucionalidad laboral y social solo abarca una proporción cada vez menor de la fuerza laboral. El resto está compuesto por el sector informal, que en la región representa una proporción muy alta de la población activa, que no accede a la institucionalidad laboral y se caracteriza por una elevada precariedad, bajos ingresos y escasa protección social.

Además, existe un importante segmento de empleo informal en empresas formales como resultado de estrategias de subcontratación destinadas a reducir costos, que liberan a los empleadores de la obligación de dotar de derechos plenos a los trabajadores subcontratados.

El mundo laboral está compuesto por grupos diferenciados por género y generación, cuyo acceso al empleo no es homogéneo. Claramente, las condiciones son más desventajosas y menos reguladas para las mujeres, las minorías étnicas y los jóvenes de ambos sexos. Formas seculares de discriminación concurren en la segmentación ocupacional, tanto horizontal como vertical, lo que hace que trabajadores con capacidades o responsabilidades similares perciban un trato y un salario distintos. Estos patrones exacerban la desigualdad del mercado laboral. Hay determinados desafíos, como la regulación del embarazo, el trabajo infantil y las normas de protección del posnatal, que requieren una atención especial. Asimismo, ciertos grupos de trabajadores requieren una protección especial debido a su vulnerabilidad, como se refleja en las regulaciones respecto de la mujer embarazada y el trabajo infantil.

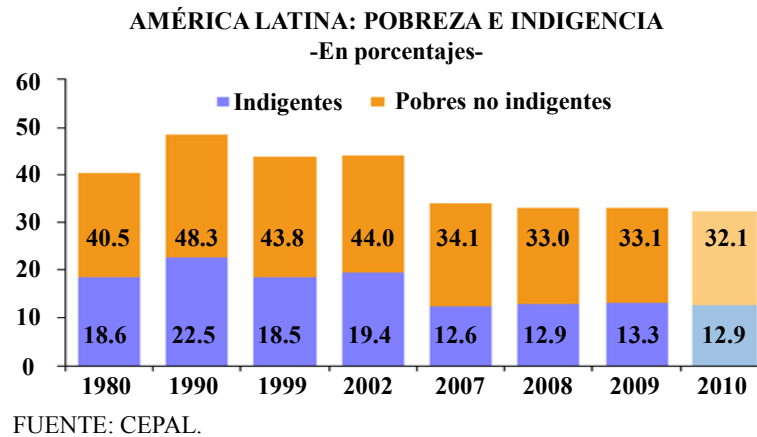
#### **4. Pobreza e indigencia**

Los años posteriores a la crisis que golpeó a los mercados emergentes en 2002 fueron prósperos en América Latina: se registró un crecimiento económico vigoroso, hubo una reducción significativa de la pobreza —aunque el índice de feminidad de la pobreza aumentó— y se constató una ligera mejora en la distribución del ingreso.

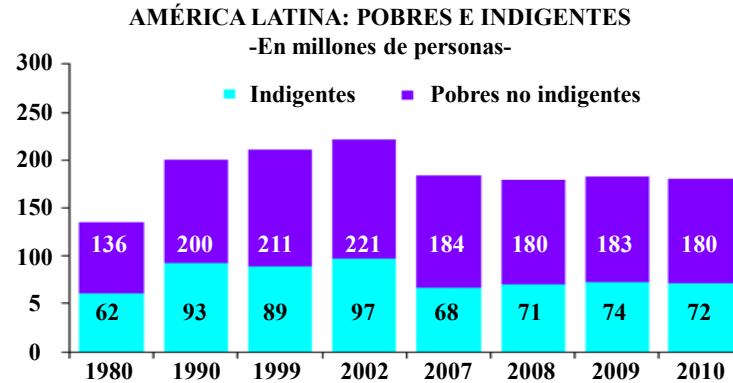
La solidez macroeconómica conseguida durante este período de bonanza se pudo aprovechar en 2009 para aplicar políticas contracíclicas fiscales y monetarias, y reducir los efectos de la crisis internacional. Pese a la caída generalizada del producto, la incidencia de la pobreza prácticamente no aumentó y la indigencia solo registró un

leve incremento. En esta ocasión, y a diferencia de lo ocurrido en otras crisis anteriores, las políticas públicas jugaron un papel preponderante a fin de evitar un impacto mayor en las condiciones laborales y sociales (CEPAL, 2010b).

A pesar de las marcadas diferencias entre un país y otro, las tasas de pobreza de la región en su conjunto disminuyeron significativamente entre 2002 y 2010. En promedio, el 44% de los ciudadanos de América Latina no podía satisfacer sus necesidades nutricionales y no nutricionales básicas en 2002, mientras que para 2010 esa cifra había bajado al 32% (ver gráfica siguiente). Además, la indigencia —el nivel por debajo del cual no es posible satisfacer las necesidades alimentarias— también registró una notable caída, de alrededor del 19% en 2002 a menos del 13% en 2010.



Con estos resultados, el balance de los últimos años sigue siendo relativamente positivo. Esto ha significado una reducción de 41 millones en el número de pobres y de 25 millones en el número de indigentes entre 2002 y 2010.



FUENTE: CEPAL.

La reducción de la pobreza entre 2002 y 2009 fue posible gracias al crecimiento medio del ingreso de las personas y a los cambios en la distribución de dicho ingreso. En los países donde la pobreza se redujo siete puntos porcentuales o más (Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Honduras, Nicaragua, Panamá, Perú y Venezuela), entre 41 y 80% de dicha reducción se debió al primer efecto y entre 20 y 59% al segundo (CEPAL, 2010b).

En 2009, la evolución de los ingresos de los hogares pobres estuvo determinada por el aumento de los ingresos laborales. En la mayoría de los países, el ingreso laboral medio se incrementó en términos reales y tanto las remuneraciones al trabajo asalariado como las provenientes del trabajo independiente mostraron la misma tendencia, salvo en Colombia, Ecuador y República Dominicana. Las transferencias también contribuyeron de manera perceptible al aumento de los ingresos totales de los pobres. Prácticamente la totalidad de las transferencias corresponden a subsidios o ayudas del gobierno, excepto en Argentina, donde las jubilaciones justifican la mayor parte del aumento de estos ingresos.

Sin embargo, la pobreza y la indigencia han presentado divergencias en su evolución en los últimos años, cuando la indigencia ha tendido al deterioro de forma más evidente. Contrariamente a lo sucedido con la tasa de pobreza, la reducción de la indigencia hasta 2007 fue mayor que la registrada hasta 2010.

Las diferentes dinámicas de la pobreza y la indigencia se explican, en parte, por la evolución de los precios de los alimentos. Entre 2006 y 2009, los alimentos se encarecieron, en promedio, casi dos veces y media más que los productos no alimenticios. Este aumento se trasladó por completo al valor de la línea de indigencia, lo que explica su mayor incremento con respecto a la pobreza.

Por otra parte, las cifras sobre pobreza e indigencia permiten evaluar el progreso de los países hacia la consecución de la meta 1A del primer Objetivo de Desarrollo del Milenio, orientado a reducir a la mitad, entre 1990 y 2015, el porcentaje de personas en situación de pobreza extrema. Pese al retroceso experimentado en 2008 y 2009, el porcentaje de avance es de 82%, calculado como la reducción acumulada de indigencia entre 1990 y 2009 (9.2 puntos porcentuales) dividida entre la reducción total esperada (11.3 puntos porcentuales). Como referencia, ha transcurrido 72% del tiempo previsto para el logro de la meta (CEPAL, 2010b).

La falta de recursos económicos suele ser la forma habitual de cuantificar la pobreza. El ingreso es el medio que permite satisfacer la mayoría de las necesidades materiales y, en consecuencia, su insuficiencia se encuentra estrechamente asociada a privaciones en otros ámbitos del bienestar. La proporción de mujeres sin ingresos propios en las zonas urbanas de América Latina alcanza, alrededor de 2008, a 31.6%, mientras que la proporción de hombres llega solo a 10.6%. Las disparidades entre países son importantes en esta materia: mientras en Bolivia la proporción de mujeres sin ingresos propios llega a 36.6%, en Uruguay solo alcanza a 16.8 por ciento.

En las zonas rurales de América Latina, el porcentaje de mujeres sin ingresos propios llega a 43.9%, en comparación con el 13.6% de los hombres. Las disparidades entre países son aún mayores: mientras en Bolivia el 63% de las mujeres no tienen ingresos propios, en Guatemala estas llegan a 52%. Estos dos casos más críticos contrastan con



el del Uruguay, donde las mujeres sin ingresos propios en las zonas rurales solo representan el 29.5 por ciento.

Sin embargo, el ingreso no basta para dar una imagen completa de la situación de la pobreza en los países y la evolución de las condiciones de vida. Por esta razón, en los últimos años se ha manifestado un creciente interés por conceptualizar y medir la pobreza de una manera multidimensional, a fin de complementar la medición de pobreza monetaria. En este sentido, el método de las necesidades básicas insatisfechas permite evaluar la incidencia de carencias básicas en la población en aspectos como vivienda, acceso a agua potable, saneamiento y educación.

La evaluación de las necesidades básicas insatisfechas de los hogares de América Latina muestra la elevada heterogeneidad de la región (CEPAL, 2010b).

La carencia de un piso adecuado en la vivienda afecta a la población en un intervalo entre 5 y más de 35%. El porcentaje de personas sin una fuente adecuada de agua potable varía entre 2 y 28%, y el porcentaje que cuenta con un sistema inadecuado de eliminación de aguas negras oscila entre 1 y 40%. La condición de hacinamiento, evaluada como la presencia de tres o más personas por cuarto, afecta a porcentajes de la población que van de 1 a 20%. En el caso de la insuficiencia en el ámbito educativo (si el hogar tiene niños que no asisten a un establecimiento educativo o si ninguna persona completó seis años de estudio), las incidencias ocurren entre 3 y 40 por ciento.

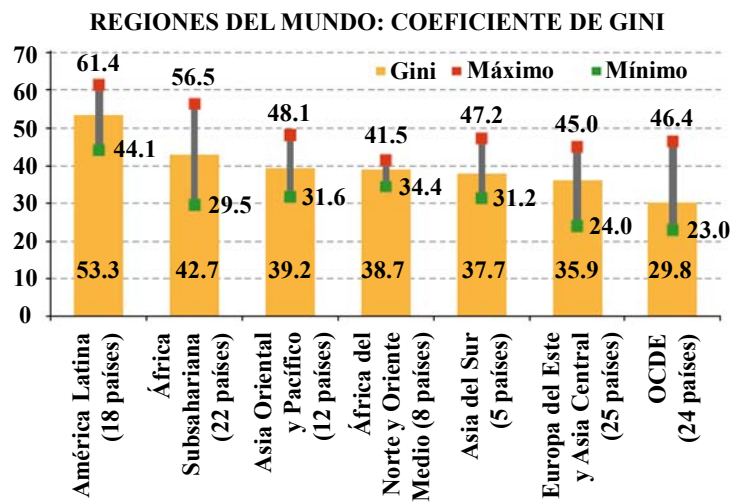
En la última década, prácticamente todos los países de la región muestran una reducción de la incidencia de la pobreza multidimensional, y en siete casos (Bolivia, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Paraguay y Perú) esta es superior a los 10 puntos porcentuales (CEPAL, 2010b).

Los países con mayores tasas de pobreza multidimensional (Bolivia, Guatemala, Honduras y Nicaragua) también son los que presentan mayores tasas de pobreza monetaria. En Chile, Costa Rica y Uruguay (área urbana), tres países caracterizados por tener menor pobreza monetaria, la pobreza multidimensional alcanza igualmente sus valores más bajos.

A pesar de la diversidad de magnitudes de la pobreza multidimensional, los resultados de los diferentes indicadores de incidencia de la pobreza reafirman la tendencia generalizada hacia el mejoramiento de las condiciones de vida en los países de la región.

## 5. Desigualdad de ingresos

Sin ser la más pobre, América Latina es la región más desigual del mundo, como lo muestran los coeficientes de Gini. A pesar de los avances recientes, la pobreza, la desigualdad y la exclusión social de numerosas personas de bajos ingresos siguen siendo generalizadas en muchos países latinoamericanos, que históricamente han tenido una de las distribuciones del ingreso más sesgadas del mundo.



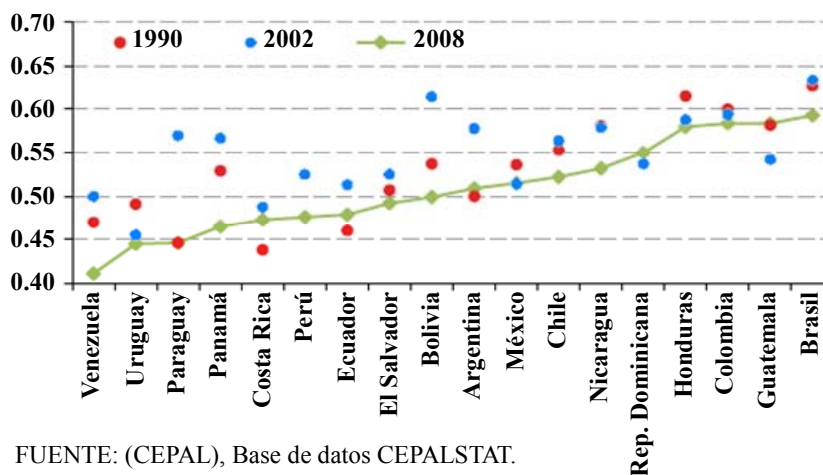
FUENTE: CEPAL e Instituto Mundial de Investigaciones de Economía del Desarrollo, World Income Inequality Database.

Las reformas de los años ochenta y el impacto de la crisis de la deuda aumentaron las brechas de ingresos. Recién en la última década comienza a revertirse esta tendencia, con una dinámica más incluyente de los mercados laborales y un papel más activo del Estado en las transferencias de ingresos.

El ingreso medio per cápita de los hogares pertenecientes al 10% más acaudalado es alrededor de 17 veces mayor que el del 40% más pobre. Esto representa una ligera mejora respecto de 2002, cuando era 20 veces mayor. Es decir, hay hogares que pueden haber salido de la pobreza, pero no se están beneficiando mucho del crecimiento económico (Bárcena, 2011).

Al igual que la pobreza, la desigualdad del ingreso disminuyó en la mayoría de los países latinoamericanos durante los primeros años del siglo XXI. Si se utiliza el coeficiente de Gini para medir la distribución del ingreso, 15 de 18 economías estudiadas en la región (Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, El Salvador, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela) experimentaron una mejora. Al menos en 11 de ellas, la mejora superó los 5 puntos porcentuales.

AMÉRICA LATINA: COEFICIENTE DE GINI DE LA DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO, 1990, 2002 Y 2008



FUENTE: (CEPAL), Base de datos CEPALSTAT.

La evolución positiva de la distribución del ingreso en América Latina en el período 2003-2008 se debió, principalmente, a la dinámica favorable del mercado de trabajo, a la tendencia mostrada por las variables demográficas (menores tasas de dependencia) y a las transferencias recibidas por los hogares.

El aumento en la proporción de los puestos de trabajo formales, de buena calidad y de jornada plena, así como el incremento de la remuneración media por hora, beneficiaron en mayor proporción a los miembros de los hogares de menos ingresos, lo que redundó en una disminución de la brecha entre los ingresos medios por trabajador.

Las transferencias recibidas por los hogares también jugaron un papel importante en la disminución de la brecha entre quintiles de la población, lo que explica casi una quinta parte de la reducción de la brecha en el ingreso per cápita a nivel regional. Todo parecería indicar que en ambos ámbitos hay espacio para que la política pública potencie una distribución más equitativa, no solo de los ingresos, sino también de las oportunidades.

La desigualdad en la distribución del ingreso no se manifiesta con la misma magnitud en todos los países de la región. En aquellos con menor desigualdad (Uruguay y Venezuela), la participación de los cuatro deciles más pobres se sitúa en torno a 20%, mientras que la participación del decil más rico es de aproximadamente 25%. En estos países, el ingreso medio del quintil más rico no excede el del quintil más pobre en más de diez veces.

En el otro extremo, en los países con mayor desigualdad, los cuatro deciles más pobres captan menos de 12% del ingreso, mientras que el decil más rico capta casi 40%. A su vez, el ingreso del quintil más rico puede exceder en 30 veces el del quintil más pobre.

A pesar de las mejoras distributivas conseguidas en los últimos años, los futuros avances en materia de igualdad podrían verse afectados por la desigual distribución de educación y conocimiento, la muy desigual capacidad para aprovechar esa educación y esos conocimientos en el mercado laboral, y la reproducción intergeneracional de la desigualdad.

A esto se suma el acceso también muy desigual de la población a prestaciones de salud y seguridad social, fruto de la segmentación de mecanismos de aseguramiento frente al riesgo y la vulnerabilidad.

## **6. Disparidades territoriales**

Una de las principales expresiones de la desigualdad que existen en América Latina la constituyen las disparidades entre sus territorios. Dichas disparidades territoriales expresan desigualdades sociales, productivas y laborales, entre otras, y constituyen el fundamento de la acción coordinada del Estado entre los niveles nacionales y subnacionales para la promoción de un desarrollo territorial más equilibrado.

Mientras que en los países de la OCDE la razón entre el territorio de mayor y menor PIB por habitante en general no supera las dos veces, en América Latina dicha razón en todos los casos estudiados es mayor a dos y puede alcanzar hasta 20 veces, como en el caso de Colombia (ILPES, 2010). En España y Portugal se observa que esta relación es menor a dos en 2007 y se aprecia una leve disminución del indicador entre 2000 y 2007, es decir, una reducción de las disparidades territoriales.

En el período que va de alrededor de 2000 a alrededor de 2008 se observa, en general, una disminución de las disparidades (Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México, Panamá y Perú), aunque sus niveles aún se mantienen altos. En América Latina, la evolución económica y el desempeño de los territorios han sido muy heterogéneos y se observa que algunos territorios han logrado adquirir dinámicas interesantes sobre la

base de la exportación de recursos naturales, mientras que otros se han mantenido estancados, con dinámicas de crecimiento más bajas, y no han logrado captar de manera adecuada los avances en materia de progreso técnico.

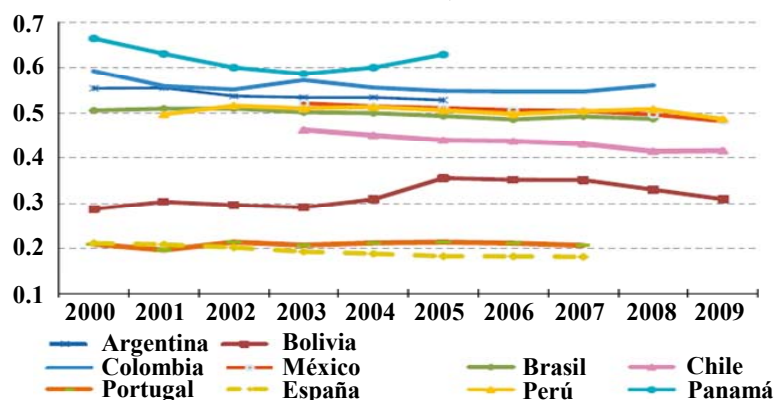
**RAZÓN ENTRE EL TERRITORIO DE MAYOR PIB POR HABITANTE  
Y EL TERRITORIO DE MENOR PIB POR HABITANTE**

País	Moneda	Año de referencia	Región más rica	Región más pobre	Región más ricas sobre región más pobre	Variación de la brecha
Colombia	Pesos de 2005	2000 2008	Casanare Casanare	Chocó Vaupés	21.08 17.37	-3.71
México	Pesos de 2003	2003 2009	Campeche Campeche	Oaxaca Chiapas	14.73 11.01	-3.72
Brasil	Reales de 2008	2001 2008	México, D.F. México, D.F.	Piauí Piauí	9.72 8.79	-0.92
Argentina	Pesos de 1993	2001 2005	Ciudad de Buenos Aires Ciudad de Buenos Aires	Stgo. del Estero Formosa	8.06 8.09	0.03
Perú	Nuevos soles de 1994	2001 2009	Moquehua Moquehua	Apurímac Apurímac	8.52 7.48	-1.04
Panamá	Balboas de 1996	2000 2005	Colón Colón	Darién Darién	7.22 6.24	-0.98
Chile	Pesos de 2003	2003 2009	Antofagasta Antofagasta	Araucanía Araucanía	5.15 4.4	-0.75
Bolivia	Bolivianos de 1990	2001 2009	Pando Tarija	Potosí Chuquisaca	2.64 2.67	0.03
España	Dólares de 2000	2000 2007	Madrid País Vasco	Extremadura Extremadura	2.14 1.89	-0.25
Portugal	Dólares de 2000	2000 2007	Lisboa Lisboa	Norte Norte	1.77 1.74	-0.03

FUENTE: CEPAL, sobre la base de cifras oficiales de los países, 2011.

La evolución de las disparidades en los países también se puede apreciar a través de la evolución del coeficiente sigma (ver gráfica siguiente). En el período 2000-2009, varios países evidencian tendencias convergentes en el PIB per cápita de sus territorios (Argentina, Brasil, Chile, Colombia y México). Los países donde no se observan tendencias convergentes tan claras son Bolivia, Panamá y Perú. Sin embargo, los países que evidencian el mayor nivel de desigualdades son Panamá, Colombia y Argentina, seguidos de México, Perú y Brasil. Chile y Bolivia presentan niveles de disparidades territoriales menores. En el caso de España y Portugal, se observan niveles de disparidades menores a los de los países de América Latina y una ligera tendencia a la disminución de las disparidades a partir de 2005.

AMÉRICA LATINA, ESPAÑA Y PORTUGAL:  
COEFICIENTE SIGMA, 2000-2009\*



\* Corresponde a la desviación estándar del PIB per cápita de las unidades subnacionales de un país. A mayor coeficiente sigma, mayor nivel de disparidades.

FUENTE: CEPAL, sobre la base de cifras oficiales de los países, 2011.

La amplia experiencia de Europa, y en particular de los países ibéricos, en materia de políticas de desarrollo y cohesión territorial constituye un campo de cooperación de especial relevancia para América Latina y el Caribe.

## 7. Género

A 15 años de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), se observan cambios importantes en las relaciones de género en la región. No se trata de un avance lineal, sino de un progreso lleno de altibajos, rodeos y barreras, pero que ha conducido a la conquista de más derechos, a una mayor igualdad y al protagonismo político y económico de las mujeres de Iberoamérica<sup>43</sup>.

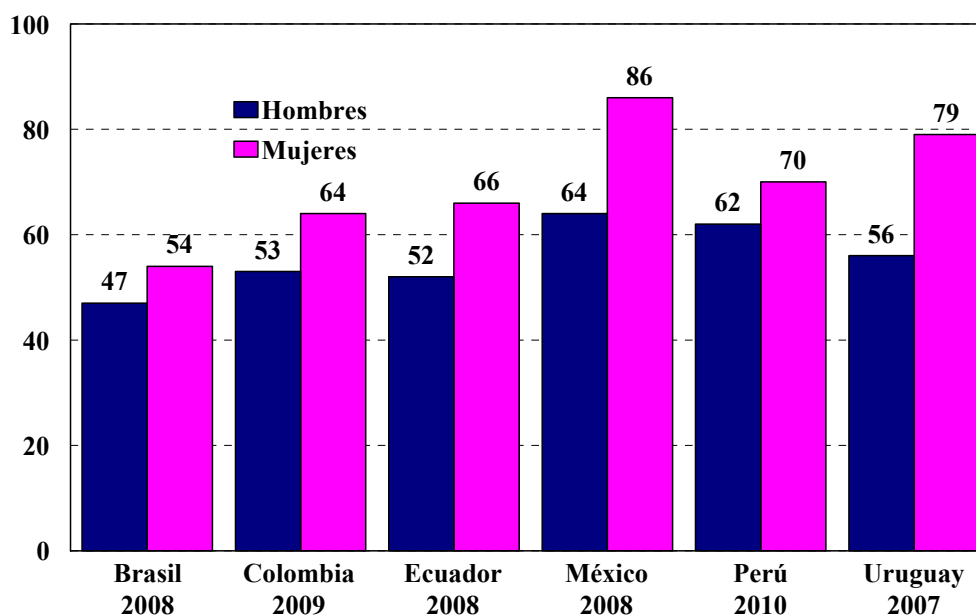
A pesar de los avances que se materializan en leyes de igualdad y asignación de recursos para género, todavía es posible identificar brechas de igualdad entre hombres y mujeres (gráficos). El activo papel de los mecanismos para el adelanto de la mujer

<sup>43</sup> Véase un informe más detallado de los avances registrados con relación a los compromisos asumidos en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en CEPAL (2009) [en línea] <http://www.eclac.cl/mujer/noticias/paginas/8/36338/> CEPALBeijing15.pdf.

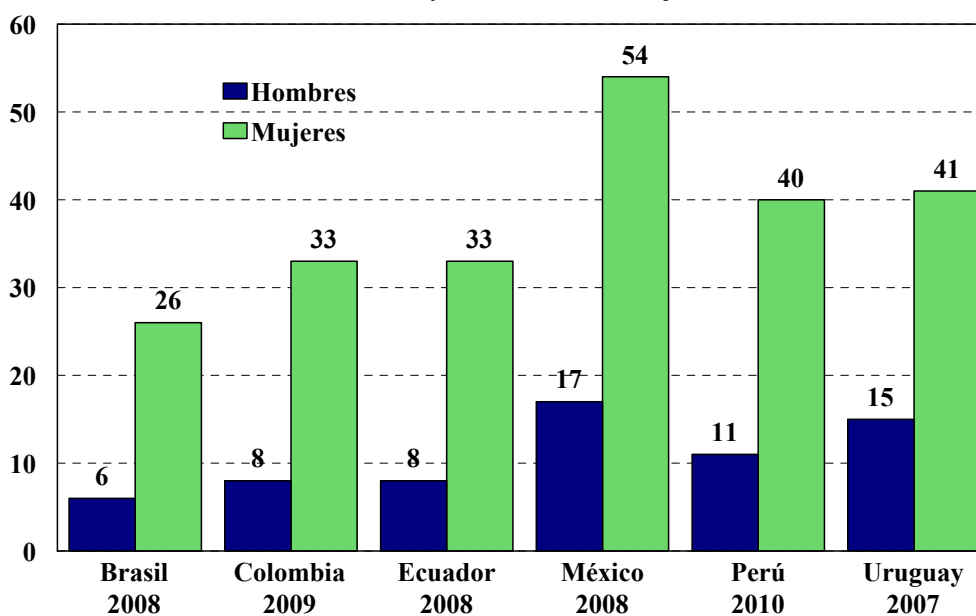
no es suficiente para contrarrestar los efectos de esta desigualdad y reducir las brechas que muchas veces postergan a las mujeres a un papel secundario en la sociedad.

**AMÉRICA LATINA (PAÍSES SELECCIONADOS): TIEMPO TOTAL DE TRABAJO**  
-En promedio de horas semanales-

**A. Población de 15 años y más con trabajo remunerado y no remunerado**



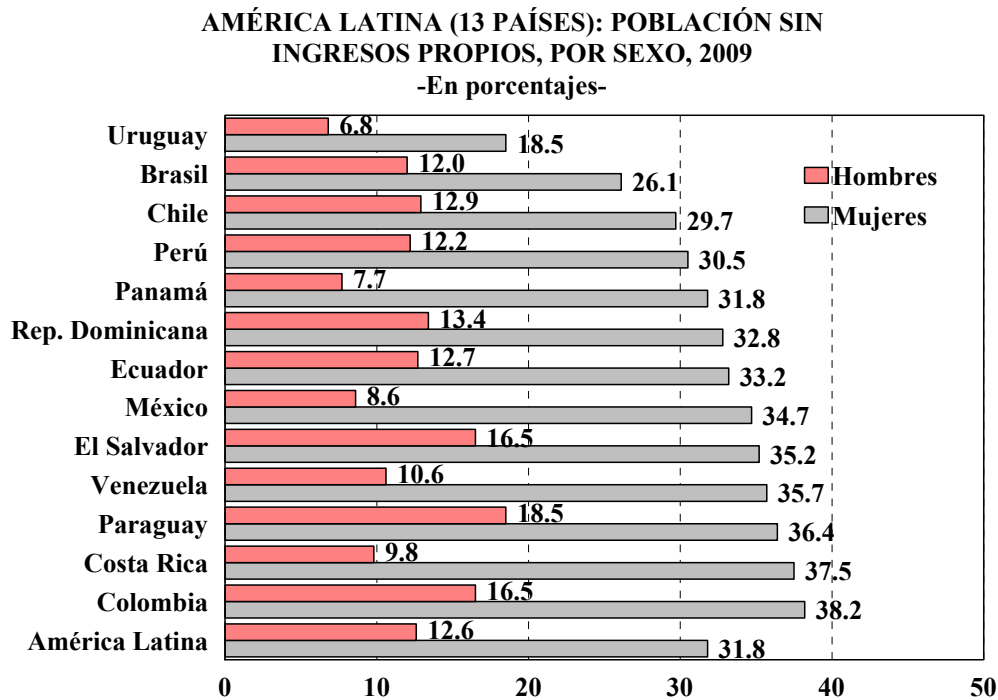
**B. Población de 15 años y más solo con trabajo no remunerado**



FUENTE: CEPAL, Observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe.



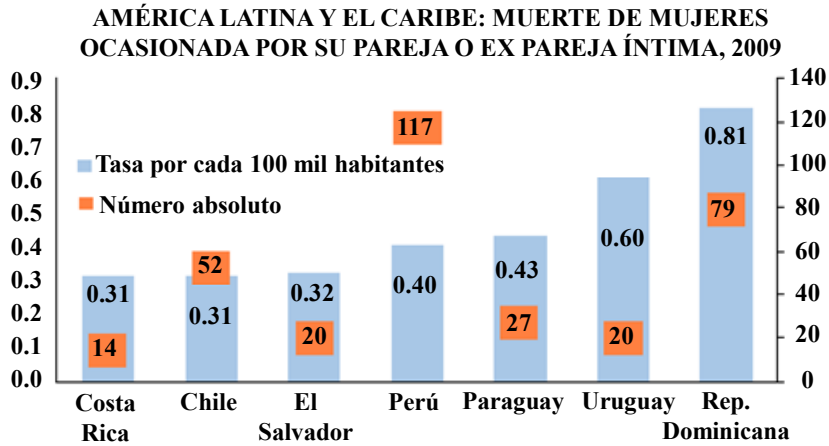
En materia de autonomía económica, las mujeres enfrentan una desigualdad compleja, ya que tienen una carga total de trabajo —remunerado y no remunerado— mayor a la de los varones. El 31.8% de las mujeres en América Latina no cuenta con ingresos propios, y cuando los tienen, sus salarios son inferiores a los de los hombres. La brecha económica entre mujeres y hombres es un tema instalado en la agenda pública y ya se observan algunos esfuerzos por desarrollar políticas para detener esta injusta situación caracterizada por la segmentación horizontal y vertical del empleo de las mujeres.



FUENTE: CEPAL, Observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe.

Hay cuatro indicadores de discriminación hacia las mujeres que muestran con claridad la desigualdad de género respecto de la autonomía física: la mortalidad materna, el embarazo adolescente, la demanda insatisfecha de planificación familiar y la violencia contra la mujer. Esta última se refleja en el número de mujeres muertas por su pareja o ex pareja íntima (ver gráfica siguiente), lo que constituye la punta del iceberg de la

violencia que antes de terminar en muerte produce daños físicos y psicológicos, y atenta contra la integridad sexual de muchas mujeres (CEPAL, 2009).



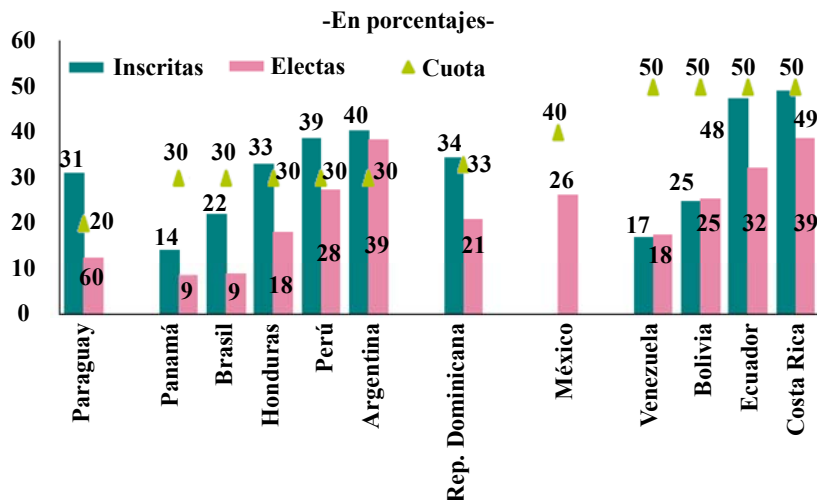
FUENTE: CEPAL, Observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe.

Ampliar la ciudadanía de las mujeres y su participación, tanto en los procesos de toma de decisiones como en las esferas de poder, es clave para construir una mejor democracia y mejores sociedades.

El siglo XXI dio lugar a la creciente presencia de mujeres en el más alto nivel de decisión del Estado en varios países de la región. Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Jamaica y Trinidad y Tobago han tenido una Jefa de Estado durante los últimos cinco años y actualmente el 40% de la población es gobernado por una mujer. Esto significa un verdadero cambio democrático que debería darse también en otras áreas donde se toman decisiones, especialmente en el mundo empresarial.

La desigualdad también se manifiesta en los gabinetes ministeriales, donde la participación de las mujeres se concentra en áreas tradicionalmente femeninas, como educación y salud, dos carteras que responden al estereotipo de la prolongación del cuidado (ver gráfica siguiente).

AMÉRICA LATINA (12 PAÍSES): CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA EN  
LOS PARLAMENTOS NACIONALES A DICIEMBRE DE 2010\*



\* En total 14 países han tipificado la cuota o la paridad en América Latina. A la fecha 13 países la han implementado y Uruguay la implementará en el año 2014.

FUENTE: CEPAL, Observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe.

## 8. Medio ambiente y cambio climático<sup>44</sup>

En los últimos años, ha habido en América Latina y el Caribe un fortalecimiento de la legislación y de las instituciones públicas dedicadas al medio ambiente, así como una mejor inclusión de la temática ambiental en distintos ámbitos de la administración pública. Estos avances son compatibles con los compromisos asumidos, tanto a nivel nacional como internacional, en relación con el desarrollo sostenible, que, por definición, implica la integración de los pilares económico, social y ambiental del desarrollo.

Los derechos y deberes referidos al medio ambiente se encuentran consagrados en la mayoría de las constituciones políticas de los países de América Latina y el Caribe. Todos los países de la región han dictado leyes generales o marco sobre el medio ambiente, algunas de las cuales ya pasaron por procesos de reforma.

<sup>44</sup> Esta sección se basa en Naciones Unidas (2011).

A estas leyes generales se ha sumado un amplio cuerpo de legislación complementaria. Todos los países de la región tienen actualmente un ministerio, una secretaría o una dependencia equivalente dedicada al medio ambiente, y en muchos países las instancias subnacionales (como estados y municipios) también cuentan con legislación e instituciones.

Los países de la región han ratificado la mayor parte de los acuerdos multilaterales ambientales y en varios se observa la creación de instrumentos fiscales asociados a la gestión ambiental.

Como resultado de los esfuerzos realizados por los países de la región, se registran algunos avances importantes, como la eliminación del plomo en las gasolinas, la disminución sostenida de las emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono o la ampliación de las áreas protegidas.

Sin embargo, la temática ambiental y las instituciones correspondientes a menudo ocupan un lugar jerárquicamente inferior a otras esferas de las políticas públicas y tienen menor prioridad en la asignación de recursos financieros y humanos. El gasto público ambiental como porcentaje del PIB no ha superado el 1% durante la primera década del milenio (Naciones Unidas, 2010)<sup>45</sup>. Las autoridades han enfrentado barreras a la implementación efectiva y sostenida de instrumentos económicos de gestión ambiental, incluidos entornos institucionales desfavorables y problemas de coordinación de políticas dentro del aparato público (Acquatella y Bárcena, 2005).

La insuficiente coordinación dentro del aparato público es un elemento crítico en la efectividad de las políticas de protección ambiental. Mientras que por un lado se despliegan esfuerzos significativos en beneficio del medio ambiente, por el otro no se eliminan políticas que permiten la continuidad de comportamientos ineficientes o que

---

<sup>45</sup> A modo de referencia, en los países de la OCDE este gasto representa entre 1 y 2% del PIB.

agravan los problemas que la legislación ambiental busca resolver, por ejemplo, a través de subsidios a los combustibles fósiles. Aún no se ha generalizado el uso de metodologías que permitan evaluar los costos sociales y económicos de la degradación ambiental que resultaría de las distintas opciones, al tomar decisiones de inversión pública o adoptar determinadas políticas. La insuficiencia de información contribuye a que, en general, se atribuya relativamente poca importancia al componente ambiental en las decisiones.

Asimismo, aún restan algunos desafíos ambientales importantes, entre los cuales están la destrucción de la biodiversidad, la deforestación, la calidad de los asentamientos humanos en las ciudades y la intensidad energética.

La meta de reducción de la tasa de pérdida de diversidad biológica antes de 2010 no se ha cumplido<sup>46</sup>. Los grandes esfuerzos realizados por los gobiernos en referencia a la protección de la biodiversidad han sido insuficientes ante factores como la expansión significativa de la agricultura comercial para la exportación, la construcción de carreteras sin la adecuada gestión del entorno, el turismo y la expansión urbana no planificados, y la contaminación marina por fuentes terrestres y la acuicultura.

Pese a los recientes avances en algunas áreas críticas como la Amazonia, las tasas de deforestación en la región permanecen comparativamente altas. Un gran desafío para las políticas de reducción de la deforestación es que las mediciones tradicionales de rentabilidad son cortoplacistas e ignoran las externalidades positivas del bosque en pie. Actividades como la ganadería o los monocultivos, que implican la quema o el derrumbe del bosque, ofrecen una rentabilidad muy superior a la de la conservación del bosque en pie. El reconocimiento de la complejidad de las causas de la

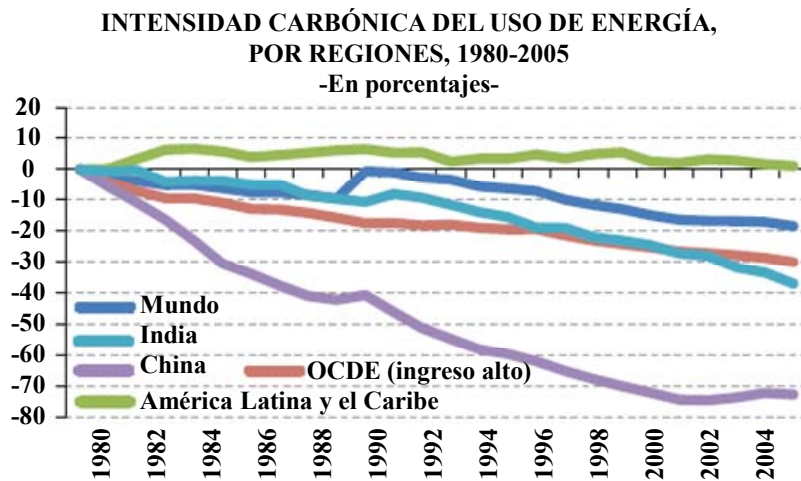
---

<sup>46</sup> Decisión de la Conferencia de las Partes del Convenio sobre Diversidad Biológica VI/26: “Lograr para el año 2010 una reducción significativa del ritmo actual de pérdida de la diversidad biológica, a nivel mundial, regional y nacional, como contribución a la mitigación de la pobreza y en beneficio de todas las formas de vida en la tierra”.

deforestación y del valor del bosque una vez contabilizadas las externalidades de su conservación ha llevado a experiencias exitosas que combinan acciones de comando y control con políticas de transformación de los patrones productivos y de consumo.

A pesar de que en los últimos años se registró una reducción en el porcentaje de la población urbana que vive en tugurios en las ciudades latinoamericanas, sigue habiendo más de 100 millones de personas en esta situación. Aún persisten brechas en la calidad del agua a que tiene acceso la población pobre en las ciudades, así como en el acceso a servicios de saneamiento mejorados. Asimismo, muchas ciudades carecen de servicios adecuados de desechos.

En lo que se refiere a la intensidad energética, al tomar en cuenta un índice de intensidad energética por regiones para el período 1980-2005, se observa que América Latina y el Caribe no ha presentado un proceso de desacoplamiento energético sostenido como el ocurrido en otras regiones y en el promedio mundial (PNUMA/CEPAL, 2010).



FUENTE: CEPAL, Cambio climático y desarrollo en América Latina y el Caribe. Reseña 2009 (LC/L.3140), Santiago de Chile, 2009.

La región también encuentra serios desafíos en la lucha contra la desertificación, la degradación de tierras y la sequía, en la gestión de recursos hídricos, en la protección

de costas, océanos y mares, en la protección de recursos pesqueros y en la gestión de productos químicos tóxicos.

América Latina enfrenta, y enfrentará en las próximas décadas, serios problemas asociados al cambio climático, relacionados tanto con la mayor frecuencia e intensidad de eventos meteorológicos extremos como con el cambio de las condiciones en que se pueden desarrollar la agricultura y otros sectores económicos.

## **9. Brecha digital**

El concepto de brecha digital ha ido evolucionando con el tiempo. En un comienzo, estaba asociado a las diferencias en el acceso a las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC). En la actualidad, se refiere a la diferencia socioeconómica existente entre las comunidades, en función de su accesibilidad a las TIC y de su consiguiente impacto positivo en la vida de los ciudadanos. Reducir la brecha digital para impulsar el desarrollo de los países es responsabilidad de todos los Estados.

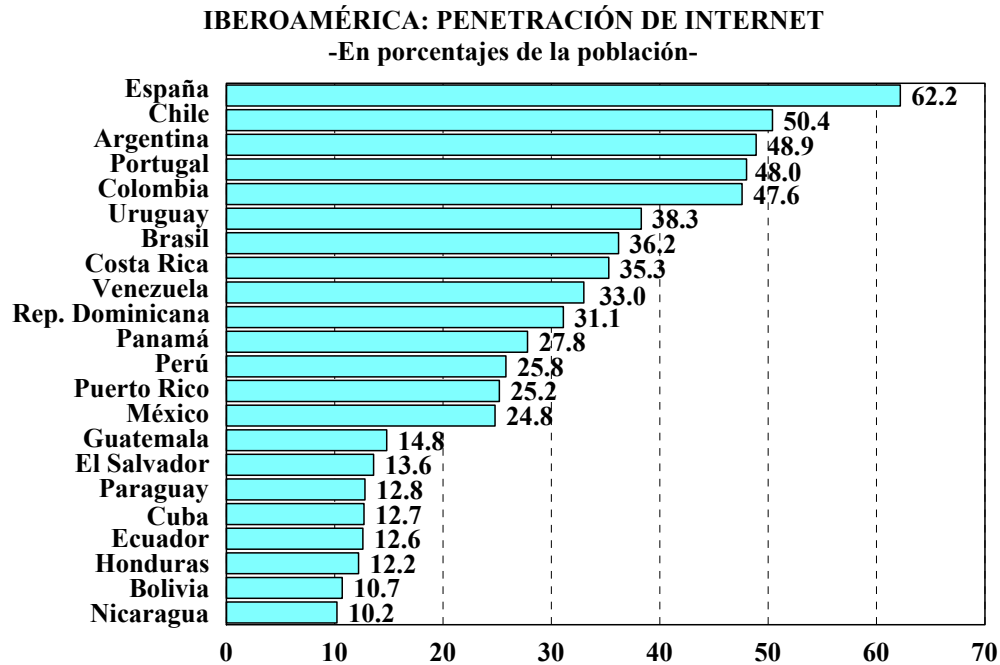
Según las definiciones de Naciones Unidas, la brecha digital es un índice compuesto que mide el acceso y uso de las TIC por medio de tres indicadores: el primero hace referencia a la infraestructura de telecomunicaciones y redes a través del acceso a Internet y banda ancha, el segundo mide la accesibilidad a los servicios en línea ofrecidos por esta tecnología y el tercero recoge la capacidad y los conocimientos de la ciudadanía para hacer un uso adecuado de la tecnología.

Según datos de Internet World Stats, la penetración de Internet en el mundo ascendió a 30.2% en marzo de 2011<sup>47</sup>. América del Norte registró el mayor porcentaje de penetración (78.3%), seguido de Oceanía (60.1%) y Europa (58.3%). En América Latina y el Caribe se identificó una penetración de Internet de 36.2% de la población

---

<sup>47</sup> Según una población estimada de 6 mil 930 millones 55 mil 154 personas, 2 mil 95 millones 6 mil 5 de las cuales son usuarias de Internet.

(ver gráfica siguiente). Respecto del número de usuarios de Internet, Asia se situó en primer lugar, con 44% del total mundial, seguido de Europa y América del Norte, con 22.7 y 13%, respectivamente. América Latina y el Caribe supuso el 10.3% del total del mundo.



FUENTE:CEPAL, sobre la base de datos de Internet World Stats.

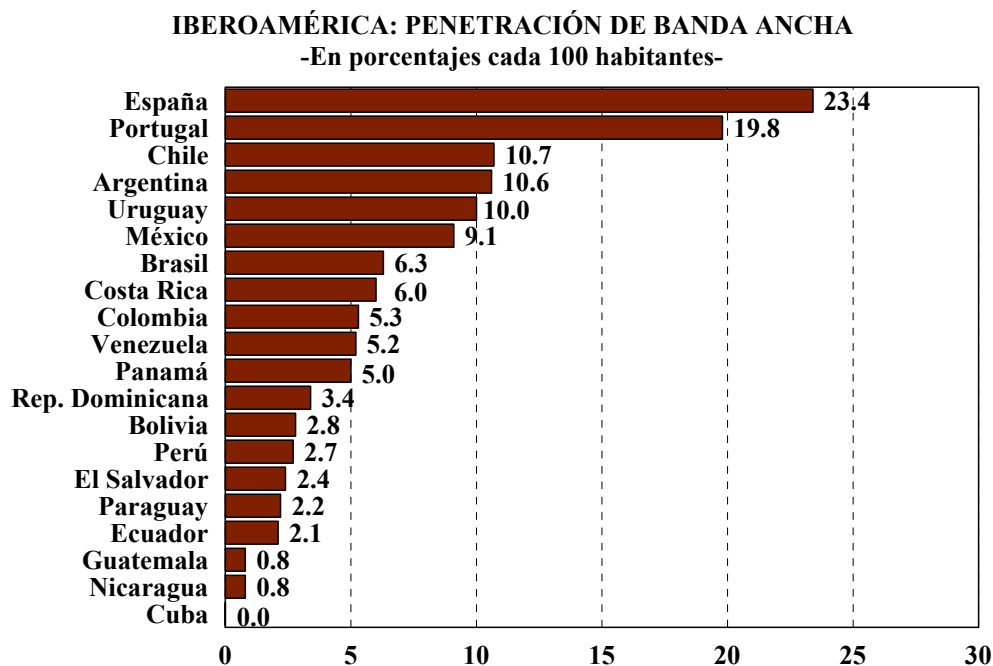
En mayo de 2011, la Asamblea General de las Naciones Unidas declaró el acceso a Internet como un derecho humano e instó a que todos los Estados lo consideraran prioritario<sup>48</sup>. Cada Estado debe desarrollar una política concreta y eficaz que permita que Internet esté disponible y sea accesible y asequible para todos los segmentos de la población.

Los datos de penetración de banda ancha para Iberoamérica ofrecen resultados similares a la medición de la penetración de Internet. Aunque lejos de las cifras de España y Portugal, por encima del 10% se encontrarían Chile, Argentina y Uruguay.

<sup>48</sup> Véase [en línea] [http://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/17session/A.HRC.17.27\\_en.pdf](http://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/17session/A.HRC.17.27_en.pdf).



En el otro extremo, acercándose al 1%, se situarían Guatemala, Nicaragua y Cuba (ver gráfica siguiente).

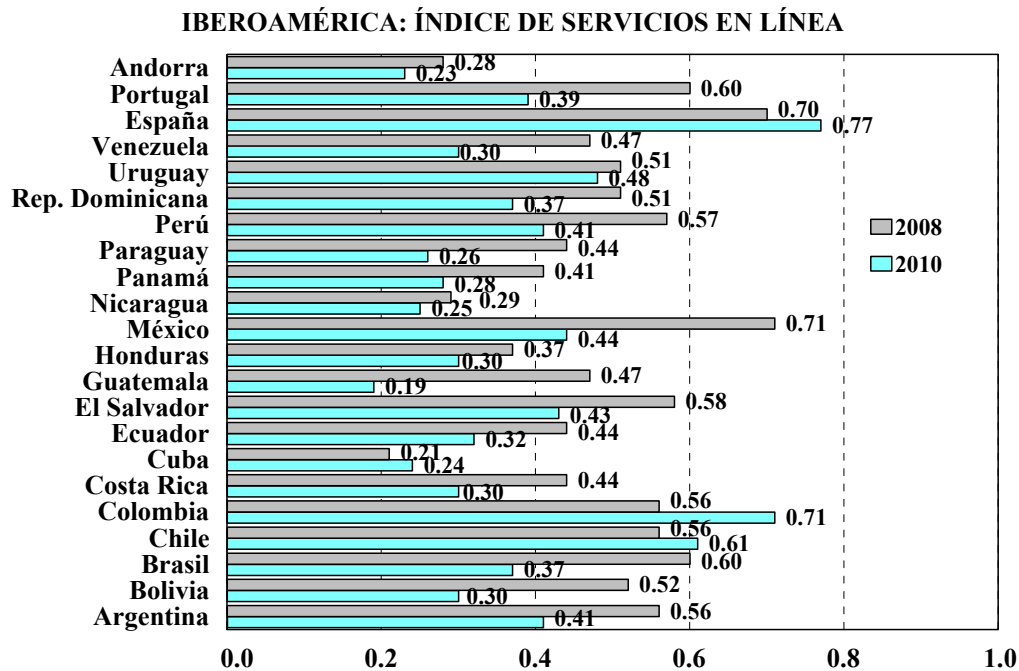


FUENTE: CEPAL, sobre la base de datos de Cisco Systems para 2010.

Aunque la brecha entre los países con diferente grado de desarrollo se ha acortado en los últimos años, todavía falta bastante camino por recorrer. El gran desafío de los países con bajas tasas de penetración y conectividad será incrementar sus esfuerzos para lograr mayor y mejor accesibilidad a los servicios de telecomunicaciones mediante programas y políticas públicas. Por su parte, los países mejor posicionados deberán concentrarse en ofrecer conexiones más rápidas y acortar las brechas de accesibilidad tecnológica en el interior de sus territorios, en particular en aquellos que gozan de grandes extensiones geográficas.

La accesibilidad de los servicios en línea ofrecidos por los portales gubernamentales también es un indicador de la brecha digital. El nivel de sofisticación de la presencia en línea de un Estado se mide a través de un modelo de cuatro etapas que indica el grado de desarrollo del gobierno electrónico respecto de los servicios que ofrece a los

ciudadanos. Aunque la evolución de América Latina es heterogénea, Chile y Colombia muestran índices de servicios en línea similares a los de España y Portugal en los últimos años (ver gráfica siguiente).

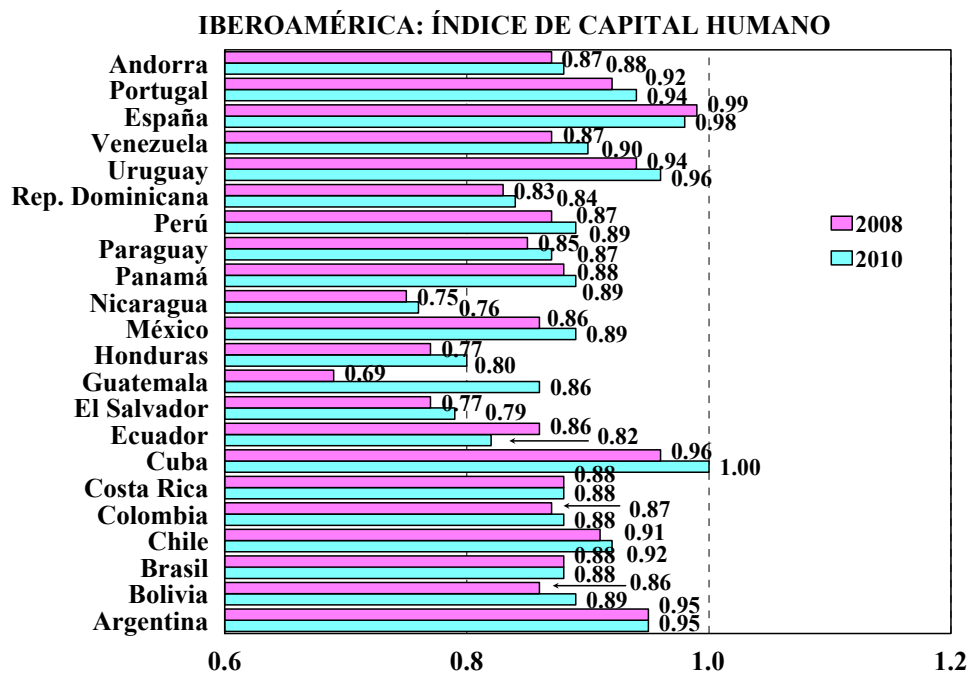


FUENTE: CEPAL, sobre la base de datos para 2008 y 2010 de The United Nations e-government development index (EGDI).

Existe una relación positiva entre el capital humano y el desarrollo del gobierno electrónico. En general, a mayor nivel de educación y calificación de la población, mayor es la probabilidad de acceder a las TIC y de adoptar las tecnologías modernas de forma rápida y eficiente. Un beneficio clave de las TIC es su capacidad de difundir el aprendizaje, la información y el conocimiento de forma más rápida, amplia y profunda. Por su parte, una comunidad más alfabetizada y con más conocimiento tendrá mayor capacidad de hacer un buen y mejor uso de los beneficios que ofrecen las tecnologías de la información.

El tercer indicador que compone la brecha digital puede expresarse con el índice de capital humano (ver gráfica siguiente), que es un componente del índice de gobierno

electrónico elaborado por la Red de las Naciones Unidas sobre Administración Pública (UNPAN) a través de la encuesta mundial que el Departamento de Desarrollo Económico y Social de las Naciones Unidas realiza cada dos años. La fuente principal de los datos que componen el índice de capital humano proviene de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).



FUENTE: CEPAL, sobre la base de datos de índice de gobierno electrónico de las Naciones Unidas para los años 2008 y 2010.

Un interesante análisis de la brecha digital entre los países es la evaluación comparativa anual que realiza The Economist Intelligence Unit en su estudio de desarrollo digital<sup>49</sup>. En este análisis se toma en cuenta la prevalencia de los ciudadanos, las empresas y los gobiernos conectados a Internet y el papel indispensable de las comunicaciones y los servicios digitales que actualmente se reproducen en la mayoría de las economías del mundo. En la “clasificación de la economía digital” se recoge el reto de maximizar el uso de la información y las

<sup>49</sup> Véase [en línea] [http://www.eiu.com/site\\_info.asp?info\\_name=digitaleconomy\\_2010&page=noads&rf=0](http://www.eiu.com/site_info.asp?info_name=digitaleconomy_2010&page=noads&rf=0)

comunicaciones que deberán enfrentar los países en los próximos años y se analizan seis ejes, asignándose puntajes en una escala que va de 0 a 10 puntos (cuadro).

#### IBEROAMÉRICA: INDICADORES DE ECONOMÍA DIGITAL

País	Puntaje total	Conectividad	Ambiente empresarial	Ambiente social y cultural	Ambiente legal	Visión y políticas públicas	Adopción de los negocios y las personas
Ponderación		20%	15%	15%	10%	15%	25%
España	7.31	6.20	7.39	7.6	8.35	7.85	7.23
Portugal	6.90	5.40	6.64	7.33	8.35	7.4	7.1
Chile	6.39	4.15	8.00	6.67	7.4	6.75	6.43
México	5.53	3.10	6.97	5.53	6.35	6.55	5.68
Brasil	5.27	3.60	6.66	5.73	6.1	5.7	4.93
Jamaica	5.21	4.75	5.67	5.33	6.65	4.9	4.83
Argentina	5.04	3.85	5.48	5.73	6.05	5.2	4.83
Trinidad y Tobago	4.98	3.25	6.43	5.33	6.4	5.6	4.33
Colombia	4.81	3.60	6.29	4.8	6.6	5.00	4.08
Perú	4.66	2.60	6.47	5.13	5.8	4.75	4.43
Venezuela	4.34	3.85	3.95	5.13	4.7	4.6	4.2
Ecuador	3.90	2.95	4.63	4.53	4.75	3.8	3.58

FUENTE: The Economist Intelligence Unit, *Digital Economy Rankings 2010. Beyond e-readiness*, 2010.

Aparte de la penetración de las TIC, en el informe se toma en cuenta la calidad de estas tecnologías y se analizan varios impulsores. Los ejes de evaluación y sus ponderaciones son:

- **Conectividad e infraestructura tecnológica (20%):** mide los niveles de conectividad e infraestructura tecnológica de los países. Este año se puso especial énfasis en la calidad y velocidad de la conectividad de los países, dado que ya no basta con estar conectado, sino que además esa conexión debe ser de buena calidad.
- **Ambiente empresarial (15%):** mide la disposición de las empresas al uso de tecnologías en sus procesos de negocios. Además, se evalúa el marco para el emprendimiento y la innovación.
- **Ambiente social y cultural (15%):** en este ámbito se mide el capital social, la calidad de la educación y el uso de las TIC en procesos educativos y asociados a la innovación.

- Ambiente legal (10%): en este eje se analizan los marcos jurídicos y su impacto en el desarrollo digital de los países. Algunos elementos asociados a este ámbito son: propiedad intelectual, datos personales, neutralidad y cibercrimen.
- Visión y políticas públicas (15%): se evalúa la mirada de los gobiernos frente a este tema y qué tan prioritario es en su quehacer el uso de la tecnología y el impulso de políticas públicas que favorezcan su desarrollo.
- Adopción de empresas y personas (25%): en este eje se analizan los niveles de adopción y qué tan proclives son los ciudadanos y las empresas a utilizar las TIC en sus quehaceres cotidianos.

De los 70 países ponderados, los primeros lugares de esta clasificación son para Suecia, Dinamarca y Estados Unidos de Norteamérica. Entre los países de Iberoamérica se destacan España, Portugal y Chile, seguidos por México, Brasil y Argentina (cuadro anterior).

## 10. Infraestructura

En comparación con otras regiones, la infraestructura sigue siendo deficitaria en América Latina (en el cuadro *América Latina y el Caribe, España, Portugal y Asia Oriental: Comparación del Acervo de Inversión en Infraestructura, por Sectores* se compara el acervo de inversión en algunos sectores clave).

Perrotti y Sánchez (2011) estiman que para mantener una tasa de crecimiento de 3.9% anual se debería invertir en torno a 5.2% anual del PIB entre 2006 y 2020. Existen diversos estudios que han medido la brecha de infraestructura y cuantificado el costo que tendría cerrarla para la región. Si se considera el horizonte 2020, el costo anual total para cerrar esta brecha, medida con diversos países desarrollados (cuadro *América Latina y el Caribe: Costo para Cerrar la Brecha de Infraestructura en*

*Relación con Distintos Países, por Sector, 2006-2020*), fluctúa entre 7.9 y 31.5 puntos del PIB (los sectores con mayores costos son los de transporte y energía).

**AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE, ESPAÑA, PORTUGAL Y ASIA ORIENTAL:  
COMPARACIÓN DEL ACERVO DE INVERSIÓN EN INFRAESTRUCTURA, POR  
SECTORES**

Sector	Indicador <sup>a/</sup>	América Latina y el Caribe <sup>b/</sup>	España	Portugal	Asia Oriental
Energía	Capacidad de generación eléctrica (Mw por cada 1 mil habitantes)	0.51	2.07	1.48	1.45
Telecomunicaciones	Telefonía fija (líneas por cada 1 mil habitantes)	182	432	420	445
	Telefonía móvil (líneas por cada 1 mil habitantes)	986	1 118	1 423	1 194
	Banda ancha (suscriptores por cada 1 mil habitantes)	66	230	194	260
Transporte	Caminos pavimentados (kilómetros por cada 1000 habitantes)	0.85	15.7	6.4	1.9
	Vías férreas per cápita (kilómetros por cada 1 mil habitantes)	0.23	0.33	0.27	0.06
Agua	Acceso a aguas mejoradas (en porcentajes de la población)	91	100	99	99
Saneamiento	Acceso a mejoras sanitarias (en porcentajes de la población)	78	100	100	98

a/ El último dato disponible para telecomunicaciones corresponde a 2010; para energía a 2009 y para transporte, agua y saneamiento a 2008.

b/ América Latina y el Caribe incluye 24 países: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Guyana, Haití, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Surinam, Trinidad y Tobago, Uruguay y Venezuela.

FUENTE: CEPAL, sobre la base de cifras de la base de datos CEPALSTAT; Administración de Información Energética de Estados Unidos de Norteamérica (EIA); Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT); Organización Latinoamericana de Energía (OLADE); Banco Mundial, World dataBank, y Naciones Unidas, *World Population Prospects: The 2010 Revision*.

Estos altos costos hacen ardua la tarea, si consideramos los niveles actuales de inversión de la región, cercanos a dos puntos del PIB. La brecha es aún mayor con respecto a las economías emergentes de Asia, cuyas tasas de inversión pública en infraestructura se encuentran, en promedio, sobre los cinco puntos del PIB. En países como China, Tailandia y Vietnam, estas tasas exceden los siete puntos del PIB.

En América Latina, las tasas de inversión pública han tenido una fuerte tendencia a la baja desde 1990, compensada solo parcialmente por el incremento observado en los niveles de inversión del sector privado en el mismo período (ver gráfica siguiente).

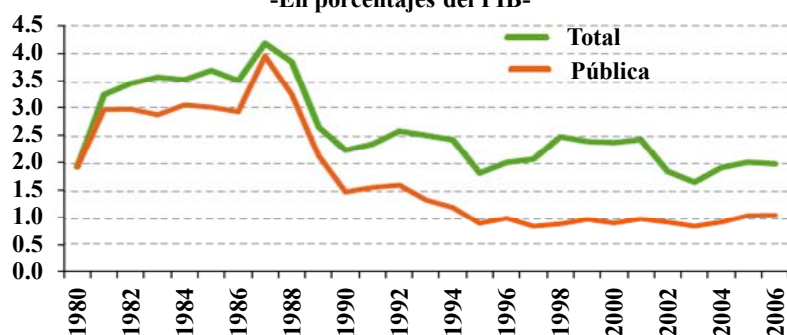
**AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: COSTO PARA CERRAR LA BRECHA DE  
INFRAESTRUCTURA EN RELACIÓN CON DISTINTOS PAÍSES, POR SECTOR, 2006-2020  
-En porcentajes del PIB-**

Sector	Asia Oriental	Australia	Estados Unidos de Norteamérica	Noruega
Capacidad de generación eléctrica	3.1	6.7	9.1	17.5
Telefonía fija	0.3	0.3	0.4	0.3
Telefonía móvil	0.5	0.5	0.4	0.6
Suscriptores de banda ancha	0.6	0.3	0.5	0.6
Caminos pavimentados per cápita	3.0	11.3	9.5	10.4
Vías férreas per cápita	0.2	0.9	1.6	1.8
Acceso a aguas mejoradas	0.1	0.1	0.1	0.1
Acceso a mejoras sanitarias	0.1	0.1	0.1	0.1
Total	7.9	20.3	21.7	31.5

FUENTE: CEPAL, sobre la base de D. Perrotti y Sánchez, “La brecha de infraestructura en América Latina y el Caribe”, serie Recursos naturales e infraestructura, N° 154, Santiago de Chile, CEPAL, 011, en prensa.

Si se desagrega este gasto, se puede observar que la inversión privada obedece a incentivos muy distintos. Para el sector público, el área de mayor interés ha sido el transporte, con un 64% del total del gasto en infraestructura, seguido de la energía. La inversión privada se ha focalizado sobre todo en el sector de las telecomunicaciones, con un 42% del total (ver cuadro siguiente).

**AMÉRICA LATINA\*: INVERSIÓN EN INFRAESTRUCTURA  
TOTAL Y PÚBLICA, 1980-2006  
-En porcentajes del PIB-**



Calculado con base en estimaciones de Calderón y Servén (2010).

\* Incluye: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Perú. Promedio ponderado sobre el PIB.

FUENTE: L. Carranza, C. Daude y A. Melguizo, Public Infrastructure Investment and Fiscal Sustainability in Latin America: Incompatible Goals?, París, OCDE, 2011.

**AMÉRICA LATINA: INVERSIÓN EN INFRAESTRUCTURA**

-En porcentajes del total-

	<b>Inversión pública</b>	<b>Inversión privada</b>
Transporte	64	24
Agua y alcantarillado	13	2
Energía	19	33
Telecomunicaciones	4	42

FUENTE: CEPAL, sobre la base de D. Perrotti y R. Sánchez, “La brecha de infraestructura en América Latina y el Caribe”, serie Recursos naturales e infraestructura, N° 154, Santiago de Chile, CEPAL, 2011, en prensa.

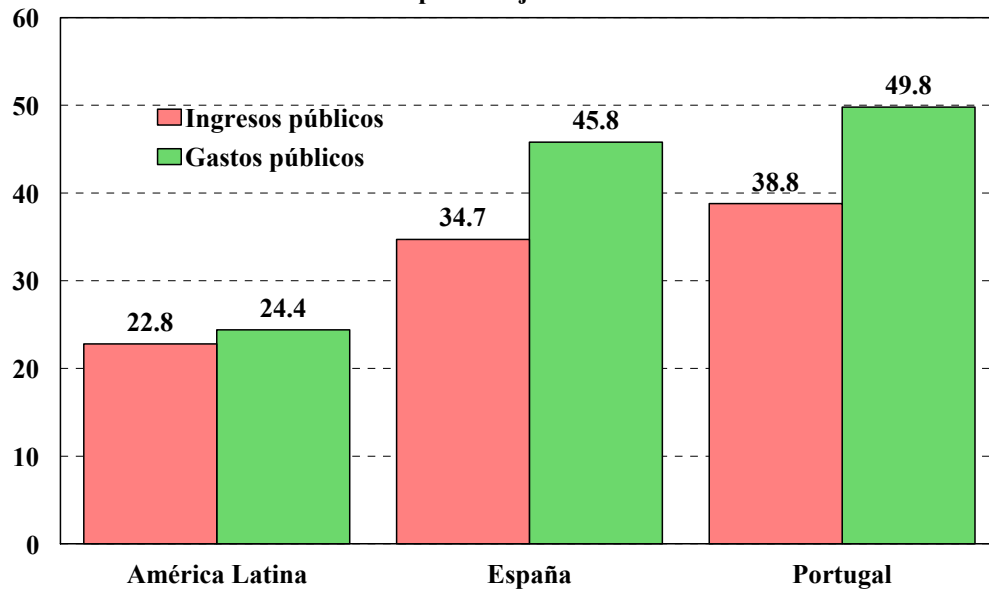
Disminuir las brechas en infraestructura es prioritario en cualquier estrategia de desarrollo. Sumada a mejoras en factores relevantes como el capital humano y tecnológico, esta disminución permitiría lograr tasas sostenibles de crecimiento en el largo plazo y un desarrollo social más equitativo y sostenible para la región. En cuanto a la sostenibilidad, el rezago en la infraestructura de la región puede ser considerado una oportunidad para que se hagan las inversiones necesarias, teniendo en cuenta conceptos de eficiencia y sostenibilidad ambiental.

**11. Brechas fiscales**

América Latina y el Caribe presentan importantes retos en materia fiscal. Los países enfrentan recurrentes y serias dificultades para financiar en el mediano plazo un gasto fiscal que satisfaga las crecientes demandas sociales. Más allá de los problemas coyunturales de desequilibrios fiscales, son notables las diferencias en la proporción de gastos e ingresos públicos en las economías de América Latina, España y Portugal.



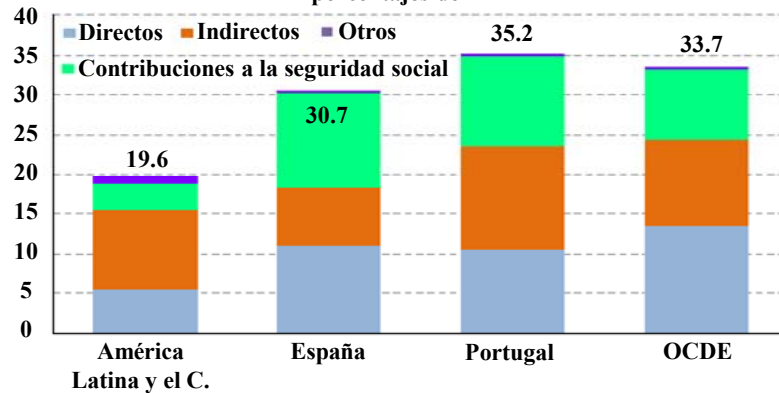
**IBEROAMÉRICA: INGRESOS Y GASTOS PÚBLICOS, 2009**  
-En porcentajes del PIB-



FUENTE: Para América Latina: Base de datos CEPALSTAT; para España y Portugal: OCDE, Base de datos OECD.Stat.

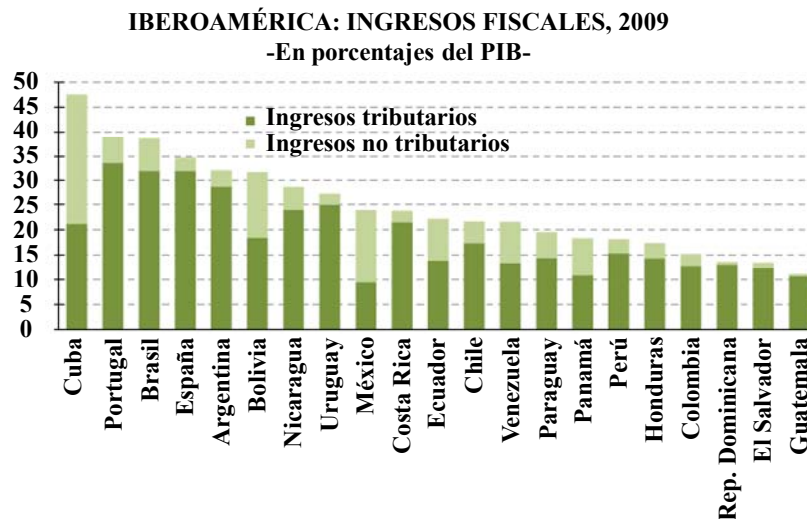
En lo que respecta a los ingresos públicos, la carga tributaria en general es baja, la estructura está sesgada hacia impuestos no progresivos y los niveles de incumplimiento en el pago de impuestos son significativos (ILPES, 2011). En comparación con los países de la OCDE, en la mayoría de los países de América Latina, la actual carga impositiva limita la capacidad de acción de la política fiscal.

**INGRESOS TRIBUTARIOS POR ÁREAS Y ZONAS GEOGRÁFICAS, 2009**  
-En porcentajes del PIB-



FUENTE: Para América Latina: base de datos CEPALSTAT; para el resto: OCDE, Revenue Statistics 1965-2009, 2010.

Esta menor presión tributaria en América Latina y el Caribe frente a los países de la OCDE, y a España y Portugal en particular, no se explica solamente por un menor nivel de desarrollo (ver gráfica siguiente). También incide la importancia de las actividades productivas relacionadas con materias primas (que originan ingresos públicos que parecen no hacer tan necesaria una mayor recaudación tributaria), el nivel de informalidad en el mercado laboral, la evasión y los diferentes diseños de las reformas de salud y pensiones (estos últimos tienen un efecto significativo sobre la recaudación del impuesto a la renta personal y las contribuciones a la seguridad social de trabajadores y empleadores).



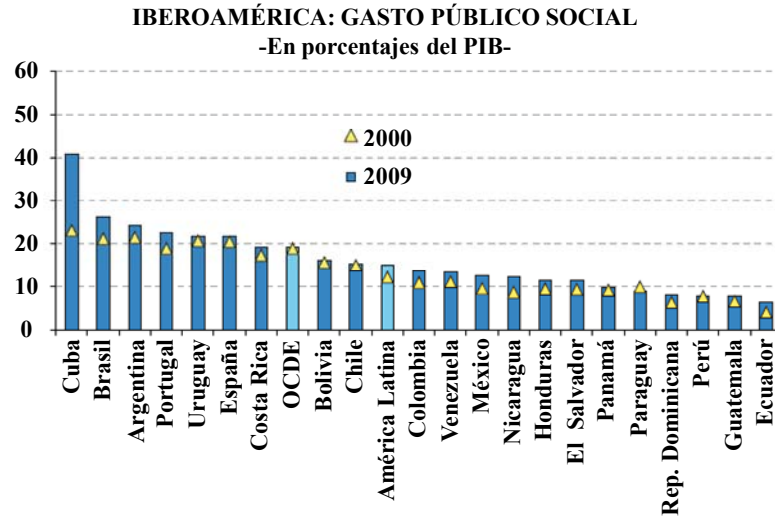
FUENTE: Para países de América Latina: base de datos CEPALSTAT; para España y Portugal: OCDE, Government at a Glance 2011, 2011.

Menos de un tercio de la recaudación en América Latina corresponde a impuestos directos, mientras que el grueso de la carga recae en impuestos al consumo y otros impuestos indirectos. La carga tributaria media de los países latinoamericanos es prácticamente la mitad de la registrada por los países de la OCDE. Este diferencial se explica, sobre todo, por la baja recaudación, en términos del PIB, de los impuestos directos (sobre la renta y a la propiedad). En promedio, la carga tributaria directa de los países de América Latina se sitúa nueve puntos del producto por debajo de la de los países desarrollados.

La volatilidad de los niveles de crecimiento se tradujo en un comportamiento procíclico del gasto fiscal, pero a partir de 2003, la región ha podido incrementar el gasto público sin poner en peligro las finanzas públicas.

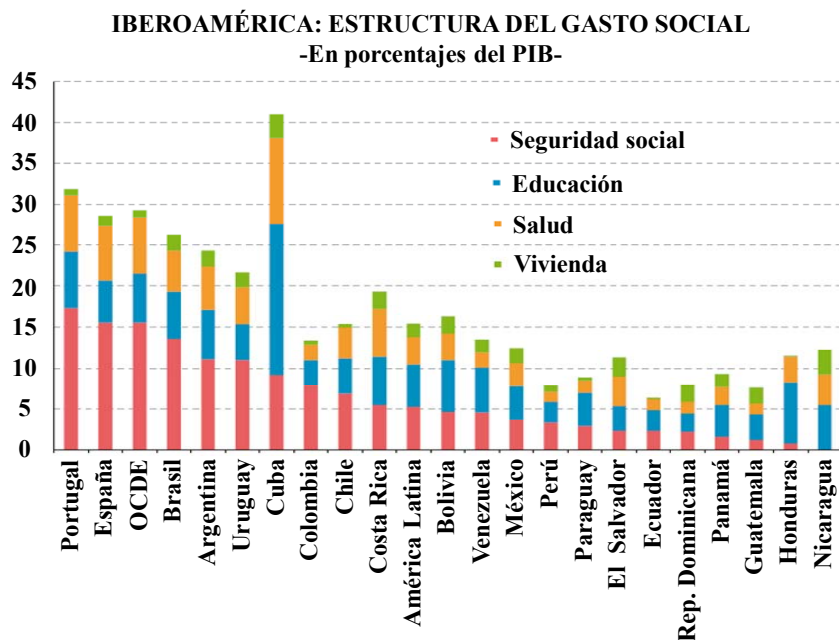
A nivel regional, el gasto público, y en especial el gasto social, ha registrado un aumento muy significativo en las últimas dos décadas. En este sentido, la participación del gasto social en el presupuesto se ha visto incrementada de 45% en el período 1990-1991 a cerca de 65% en el bienio 2007-2008. A ello contribuyó el reconocimiento progresivo por parte de los países de la importancia del desarrollo social para potenciar el desarrollo económico (CEPAL, 2010b).

Argentina, Brasil, Cuba y Uruguay, que registraron tasas superiores a 20% del PIB en 2009, similares a las de España y Portugal, son economías que han mantenido prioridades de política social sostenidas en estas últimas décadas. Colombia, El Salvador y Paraguay han incrementado en más de seis puntos del PIB sus niveles de gasto social de 1990 a 2009. Una buena proporción del incremento del gasto público en los países se registró entre 2007 y 2009, como parte del paquete de estímulos fiscales implementados para reducir los efectos socioeconómicos negativos de la crisis.



Último dato disponible en Argentina (2007), Bolivia (2006), Ecuador (2006), El Salvador (2007), Honduras (2006), República Dominicana (2007) y Venezuela (2006).  
FUENTE: CEPAL, sobre la base de datos oficiales.

También es preciso reconocer que los niveles de gasto social en la región son muy dispares, lo que refleja la diversidad de modalidades de provisión de bienes y servicios públicos, especialmente en pensiones y salud, y el escaso grado de cobertura en algunos países (ver gráfica siguiente).



Nota: Cifras disponibles para el año 2009 en el Brasil, Chile, Cuba, México y la República Dominicana. Año 2008 para el resto.

FUENTE: Para América Latina: Base de datos CEPALSTAT; para España y Portugal: OCDE, Base de datos OECD.Stat.

En los últimos años, las políticas fiscales han permitido reducir la carga de intereses y dar sostenibilidad a un gasto público social creciente. Además, con las recientes reformas se han logrado avances en la gestión de los recursos públicos, lo que ha permitido implementar mejoras en la eficiencia del gasto, como se discutirá más adelante. Una vez identificadas algunas de las brechas por cerrar, en el capítulo II se describen algunos de los caminos por abrir en la ruta al desarrollo.

## **Capítulo II**

### **Caminos por abrir**

#### **1. Desafíos de una macroeconomía para el desarrollo**

El entorno macroeconómico tiene repercusiones tanto en el crecimiento como en la equidad, pues afecta la tasa de inversión y su incidencia en la tendencia futura del desarrollo, la intensidad del valor agregado generado en las exportaciones y su interrelación con el resto de la producción interna, la innovación, el avance de las pequeñas y medianas empresas (PYMES), y la formalidad o precariedad del mercado laboral.

Las estrategias macroeconómicas deben orientarse a que las economías se aproximen a su frontera potencial, a protegerlas de la volatilidad externa y a hacerlas más vigorosas mediante el uso proactivo de los instrumentos disponibles (financieros, fiscales y cambiarios).

El equilibrio y la contraciclicidad fiscales deben acompañarse de una clara voluntad de expansión de las capacidades fiscales de los países, lo que conlleva, en la mayoría de los casos, un incremento de las cargas tributarias.

Existe una marcada vinculación entre la desigualdad, la volatilidad fiscal y la baja tasa de crecimiento económico. El papel de las políticas monetaria y cambiaria debería alinearse con estos objetivos generales, procurando formar precios macroeconómicos que incentiven la inversión de los agentes en actividades que contribuyan a disminuir la heterogeneidad estructural.

El nivel de pobreza, la distribución del ingreso y la desigualdad de género no registrarán una mejora significativa y sostenida en América Latina si no se adoptan políticas fiscales activas que incidan en la eficiencia y el potencial distributivo de los mercados. En otros casos, podría ser más prioritario apuntar a una mayor calidad del gasto, tanto en materia de asignación de recursos como de eficiencia y eficacia, a fin de reducir de manera sostenida la desigualdad en la estructura social y económica.

El diseño y la construcción de un sistema financiero inclusivo y dedicado al financiamiento productivo exigen expandir y desarrollar el instrumental disponible para administrar riesgos, diversificar el acceso y alargar los plazos de financiamiento. Esto supone ampliar considerablemente el financiamiento de las PYMES y potenciar el papel de las microfinanzas, en diferentes escalas y mediante diversas instituciones.

La naturaleza incompleta de los actuales mercados de capitales ha sido una barrera infranqueable para que muchas de estas empresas puedan dar un salto en su desarrollo, que constituye un ingrediente esencial para lograr el crecimiento con igualdad. La reforma del mercado de capitales en esa dirección implica fortalecer la banca pública y, en especial, la banca de desarrollo como instrumento que permita potenciar y democratizar el acceso al crédito, sobre todo de largo plazo y orientado al financiamiento de la inversión.

Otra característica de las estructuras fiscales actuales que debe revisarse es la persistencia de incentivos a comportamientos incompatibles con un marco de sostenibilidad ambiental, como los subsidios a los combustibles fósiles.

La sostenibilidad del desarrollo exige adoptar políticas públicas consistentes con la inclusión social, que apunten a un patrón de inserción internacional que aliente la integración interna y no la desintegración social. La manera de abordar la reforma de los mercados de capitales nacionales y su vinculación con los mercados financieros internacionales representa un reto crucial para lograr una macroeconomía que posibilite un desarrollo económico y social sostenido.

## **2. Convergencia productiva**

El Estado debe ser particularmente activo en el ámbito de la productividad, tanto para acercarse a la frontera productiva internacional y tener una estructura más dinámica que opere como motor de crecimiento y aprendizaje como para cerrar las brechas internas de productividad que reproducen las desigualdades por la vía de la heterogeneidad estructural. Al respecto, se ha enfatizado la necesidad de contar con políticas públicas de desarrollo industrial, innovación tecnológica, financiamiento inclusivo para los sectores menos productivos y fomento de la pequeña y mediana empresa, así como con políticas de conciliación familia-trabajo y con una coordinación creciente entre el Estado y los agentes productivos, a fin de cerrar la brecha energética para producir y consumir de manera más sostenible y con menores emisiones de carbono.

Se propone, en este marco, transformar la estructura productiva a partir de tres ejes integrados de política: i) el industrial, con un sesgo hacia sectores más intensivos en innovación (cierre de las brechas entre sectores), ii) el tecnológico, centrado en el fortalecimiento de la oferta y su articulación con la demanda para crear y difundir conocimiento (cierre de la brecha respecto de la frontera internacional), y iii) el apoyo a las PYMES, en que se reconozcan las asimetrías entre las empresas y los sujetos productivos para responder a las señales de precio (cierre de las brechas entre los agentes).

Priorizar el desarrollo de los sectores con mayor contenido de conocimiento y romper el círculo vicioso en cuanto a la dotación de factores, centrado en los recursos naturales, supone que los Estados desarrollen una nueva institucionalidad, fiscalidad y estrategia respecto del entramado productivo y sus agentes.

Una sólida banca de desarrollo, con capacidad de financiamiento y planificación a largo plazo, permite aumentar de manera sostenida la inversión en los sectores intensivos en conocimiento y apostar a la innovación. También permite un incremento sustancial de la inversión en las PYMES para mejorar su productividad y encadenamientos con las empresas de mayor tamaño y otros mercados. Debe orientarse, por último, a financiar proyectos de innovación que articulen las iniciativas de universidades y empresas en apuestas de largo plazo.

Para apoyar el desarrollo, la estabilidad, la productividad y la rentabilidad de las PYMES es necesaria una transformación institucional acompañada de una mayor prioridad fiscal. Las PYMES no son una nota al pie en la estrategia de desarrollo con igualdad, sino una de sus piezas centrales.

Como parte de esta transformación institucional deberá dotarse al Estado de instrumentos que le permitan actuar sobre las asimetrías de los agentes en materia de acceso a la información, el crédito y la tecnología.

Existe, por otra parte, un conjunto de instrumentos que procuran hacer avanzar la frontera productiva de nuestras sociedades: los fondos tecnológicos sectoriales, los sistemas de propiedad pública o renta que gravan las actividades extractivas relacionadas con los recursos estratégicos y la combinación de instrumentos comerciales y fiscales, como aranceles, renunciias fiscales selectivas e impuestos, orientados a apoyar a sectores exportadores clave o que integran cadenas en plataformas transnacionales.



Por último, no puede eludirse el compromiso de mediano y largo plazo de incrementar significativamente la inversión pública orientada a la investigación y el desarrollo y a la infraestructura. Sin capacidades productivas articuladas con la producción, y sin una logística que transforme las posibilidades en plataformas reales de creación de riqueza y comunicaciones, no será posible superar los cuellos de botella del crecimiento. Si esto ocurre, los ciclos expansivos derivados de la variación de la estructura de precios relativos internacionales no podrán capitalizarse como saltos cualitativos en materia de producción y productividad.

Lo que aquí se propone implica crear y otorgar rentas sobre la base de decisiones del Estado y requiere de un compromiso fiscal e institucional difícil de sostener en el largo plazo. Respecto del primer punto, cuando el Estado otorga rentas al sector privado, debe hacerlo solo con el compromiso de que el retorno en valor público que generará la utilización de esas rentas será superior al costo inicial de otorgarlas. Disciplinar a los receptores de renta estatal nunca es fácil, pero no existen ejemplos de desarrollo robusto en el siglo XX en que se hayan logrado saltos reales sin aplicar instrumentos de este tipo. Los pactos entre los agentes públicos y privados son clave en esta materia. En cuanto a la sostenibilidad fiscal, es necesario entender que la construcción de capacidades institucionales y fiscales de los Estados consiste, precisamente, en aumentar su capacidad para desempeñar un papel protagónico en el entramado de agentes privados que comprende el desarrollo.

### **3. Políticas para una mayor igualdad y cohesión territorial**

La diversidad de instituciones y actores que inciden en el desarrollo territorial exige alcanzar pactos de cohesión territorial que permitan concertar los esfuerzos de promoción del desarrollo regional y local de arriba hacia abajo. Remediar la desigualdad territorial significa también abordar la desigualdad general, partiendo por la articulación de los espacios más marginados con los enclaves con base en los

recursos naturales de exportación. De ahí la importancia de contar con políticas públicas respaldadas por pactos entre los actores de los distintos niveles de desagregación territorial, orientados a promover una mayor igualdad en este ámbito. De esta forma se puede avanzar hacia políticas articuladas entre los niveles nacionales y subnacionales para el logro de la cohesión territorial.

Al Estado le corresponde un papel central si la creación de fondos de cohesión territorial se plantea como eje estratégico de una mayor igualdad territorial. Un fondo de cohesión territorial tiene al menos un triple objetivo. En primer lugar, transferir fondos del nivel central a los niveles subnacionales, pero al mismo tiempo comprometer su uso para generar sinergias entre el ámbito productivo, el desarrollo de capacidades y la atención de las carencias básicas. El segundo objetivo es de tipo redistributivo, pues opera mediante transferencias o subsidios cruzados, del mismo modo que opera el uso de los impuestos a la renta para transferir recursos o proveer servicios a quienes no pueden pagarlos. Redistribuir en pro de una mayor igualdad de oportunidades y derechos forma parte del papel del Estado que en este documento se propone. En tercer lugar, un fondo de cohesión territorial sirve de instrumento para coordinar las políticas sectoriales y espaciales, a fin de evitar la duplicación de esfuerzos y promover formas más integradas de intervención. Constituye, pues, un mecanismo de planificación intersectorial acotada a los espacios donde habitualmente la descentralización sectorial deja muchos vacíos.

Las transferencias intergubernamentales pueden desempeñar un importante función en la corrección de disparidades territoriales, junto con políticas de desarrollo regional definidas en el plano nacional y que operen de arriba hacia abajo, pero también de abajo hacia arriba, con la gestión local o provincial. El financiamiento del desarrollo territorial y la consiguiente superación de las disparidades deben basarse en los esfuerzos fiscales propios de los niveles subnacionales —como la mayor recaudación

tributaria— y en sistemas de transferencias aplicados en el marco de programas de desarrollo ampliamente concertados.

La provisión de servicios básicos en ciudades segregadas, cuyos mecanismos de financiamiento municipal es con base en los impuestos territoriales, es muy dispar y exacerba la desigualdad. El Estado puede invertir este círculo vicioso mediante la aplicación de políticas directas como los fondos de redistribución de los impuestos territoriales, los recursos compensatorios, las asignaciones zonales y los programas especiales en barrios vulnerables. A este respecto, cobra particular importancia el análisis, la gestión y el compromiso con los Objetivos de Desarrollo del Milenio a nivel municipal, específicamente los relacionados con la garantía de la sostenibilidad ambiental, donde se incorpora el acceso a los servicios básicos.

Los aspectos mencionados fundamentan la necesidad de contar con instrumentos de planificación territorial coordinados, articulados, participativos y prospectivos.

#### **4. Empleo con derechos**

En las últimas décadas, fueron varios los países de la región que reformaron su institucionalidad laboral. Muchas de las medidas buscaban desregular y flexibilizar el mercado laboral, con el objeto de promover una mejor asignación de los recursos humanos y, por esa vía, elevar la generación y la calidad de los empleos. En general, ese objetivo dista mucho de ser alcanzado. En la práctica, la mayor flexibilidad ha tendido a traducirse en contratos de menor duración y en una mayor inestabilidad de los puestos de trabajo. En consecuencia, el aporte neto de los mayores grados de flexibilidad laboral al crecimiento está lejos de ser un resultado cierto.

Los objetivos de una política orientada a la promoción de mayores niveles de equidad y justicia en el campo laboral (y con ello a la reducción de las desigualdades entre los hogares y dentro de ellos) se refieren al aumento de los ingresos y a la mejora de las

condiciones laborales, la inclusión laboral y la eliminación de las discriminaciones. Si bien no existe un camino único para tal propósito, la CEPAL ha propuesto ciertas orientaciones generales.

En primer lugar, la elevación duradera de los ingresos laborales descansa, sobre todo, en una mayor productividad y en una mejor educación para todos, por lo que es necesario fortalecer los instrumentos de formación profesional y capacitación. Además, hay que contrarrestar las diferencias de poder que caracterizan al mercado laboral en la región, reforzando la negociación colectiva, no solo para lograr una mejor distribución de ingresos, sino también como mecanismo para construir acuerdos sociolaborales sostenibles.

En un plano asociado con lo anterior, y no obstante las controversias que suscita, el salario mínimo posee un importante potencial distributivo. El resultado final depende, no obstante, de las características específicas de la estructura salarial y laboral de cada país. Debe tenerse en cuenta la incidencia del empleo generado por las PYMES y su nivel de productividad, por cuanto dicho sector absorbe buena parte del trabajo no calificado, que suele recibir remuneraciones cercanas al mínimo legal.

En segundo término, la mejora en las condiciones laborales plantea como primera exigencia la institucionalización de las relaciones laborales en el sector formal, que se caracterizan por la falta de acceso a los derechos laborales generales, en particular en el caso de la subcontratación, el empleo temporal y el trabajo a domicilio. En tercer lugar, es preciso reforzar los instrumentos de fomento de la inserción laboral de calidad para colectivos que enfrentan obstáculos especiales.

En el caso de las mujeres, son indispensables las políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar para reducir las brechas tanto del acceso al mercado laboral como de las condiciones de esa inserción. Por otra parte, para promover el acceso de los jóvenes a empleos de buena calidad, además de mejorar la cobertura y calidad de la

educación y eliminar las discriminaciones, es preciso establecer mecanismos que apoyen la transición del mundo escolar al mundo del trabajo (sistemas de prácticas y pasantías) y fortalecer la capacitación y la intermediación laboral.

Finalmente, es preciso reforzar los mecanismos de protección al desempleo y contribuir, a la vez, a una mayor eficiencia en la búsqueda de empleo. Son pocos los países de la región que cuentan con un seguro de desempleo, y generalmente se señalan limitaciones de recursos para explicar su ausencia, a pesar de que varios países del mundo introdujeron dichos sistemas cuando tenían un ingreso similar al de muchos países latinoamericanos. A la vez, es necesario mitigar la vulnerabilidad de los trabajadores del sector informal por medio de mecanismos no contributivos de protección social y de instrumentos de desarrollo productivo orientados a los sectores en que más se insertan estos trabajadores (Bárcena, 2010).

## **5. Protección social**

En materia social, se ha destacado el papel central que desempeña el Estado para dar a la agenda de la igualdad sus pilares de protección y promoción sociales. Tiene una importancia fundamental al respecto, porque es en este ámbito donde el mercado, librado a sus propios mecanismos de autorregulación, ha exacerbado las brechas de calidad y de logros en lugar de cerrarlas. Por este motivo, se propone avanzar desde la “inflexión de lo social” hacia un papel más activo del Estado en el bienestar, mediante un incremento sostenido del gasto social —incluida la infraestructura de cuidado de niños, discapacitados y adultos mayores—, avances significativos en materia de institucionalidad social para mejorar la gestión pública y sistemas de transferencias de ingresos que tengan un claro efecto redistributivo. En suma, se plantea articular los programas en torno a un sistema integrado de protección social, con fuertes pilares solidarios no contributivos y clara vocación universalista, consistente con el enfoque de igualdad de derechos. En el campo de la educación, donde secularmente se

reproducen, en lugar de revertirse, las desigualdades de origen, le corresponde una tarea decisiva en la promoción de una mayor cobertura de la educación preprimaria, sobre todo en los sectores que no pueden costearla mediante el gasto de bolsillo.

También debe extenderse la jornada escolar en la educación pública, procurar que los sectores de menor ingreso avancen hacia la conclusión de la educación secundaria y velar por el cierre paulatino de las brechas de calidad y aprendizaje en la oferta pública y entre la educación pública y privada. El diseño de un sistema de protección social básico universal —seguridad del ingreso y la salud— pasa inevitablemente por potenciar los mecanismos solidarios de protección social no contributivos, ampliar la oferta de programas asistenciales, conciliar el trabajo remunerado y no remunerado, y facilitar el ingreso de las mujeres al mercado laboral, pues lo contrario implica desperdiciar o desaprovechar las oportunidades que ofrece el bono demográfico.

Si bien se debe incrementar el gasto público social y potenciar su sesgo contracíclico, este aumento por sí solo no es suficiente. Es necesario darle una nueva arquitectura, más igualitaria, adecuada a las actuales estructuras de riesgo y orientada a activar la capacidad productiva de los países. Para ello, debe adoptarse, ante todo, un sistema de transferencias de ingresos focalizadas o universales, con base en un piso mínimo de rentas generales para la tercera edad, al tiempo que se limitan o suprimen los subsidios a las jubilaciones y las pensiones elevadas. Es necesario desarrollar modalidades complementarias de garantías de ingresos no dependientes del mercado laboral, dotadas de flexibilidad y capacidad de expansión en contextos recesivos. En particular, se destacan la creación y el aumento de las transferencias de ingreso (complemento básico) de origen no contributivo a las familias vulnerables con hijos, así como los subsidios otorgados a los hogares vulnerables que pierden cobertura contributiva en contextos de crisis.

El Estado no puede ni debe hacerlo todo, ni siquiera en materia asistencial y redistributiva. Es preciso potenciar, entonces, los sistemas de redes sociales que comprenden distintos servicios, prestaciones y programas de apoyo, articulando a los agentes públicos y privados con los actores sociales.

Si bien es necesario y positivo transferir para igualar, proteger y estabilizar el bienestar de las personas, ello no basta para lograr sociedades más igualitarias y productivas. En materia de productividad e igualdad, la región enfrenta cuellos de botella que obedecen tanto a problemas de demanda como de oferta. Muchos países no han mejorado sus fronteras de bienestar, incluso en contextos en que existen oportunidades económicas desde el punto de vista de la demanda. Esto obedece a que el entramado productivo abre oportunidades, pero parte de éste no puede aprovecharlas. Por este motivo, resulta clave invertir en iniciativas que potencien la activación y acumulación de capacidad y conocimientos. El gasto social debe convertirse cada vez más en inversión social. Al respecto, proveer educación preescolar de manera universal cumple el triple propósito de igualar las oportunidades, incrementar la productividad de los futuros trabajadores y activar la mano de obra femenina, cuya participación en el mercado laboral se ve limitada debido a la sobrecarga de cuidado. Algo similar ocurre con la ampliación de la cobertura de las salas cuna y la extensión de la jornada escolar.

Por último, no por reiterado debe dejar de mencionarse un desafío clave a corto y mediano plazo: invertir en la calidad de la educación primaria y ampliar el nivel de cobertura y egreso de la educación secundaria, así como mejorar la capacidad y los conocimientos de los docentes. Éste es el único camino posible para las sociedades que procuran avanzar en la frontera productiva y cerrar brechas al mismo tiempo. Estas estrategias educativas cuentan con una oportunidad y enfrentan un reto a la vez: la difusión del uso educativo de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el sistema de educación pública.

## **6. Igualdad de género**

La igualdad es un valor central para el desarrollo. Se trata de un valor sin fronteras, ya que no es posible que haya igualdad si no es en todas las esferas. A la pregunta sobre el tipo de Estado y de igualdad que entraña la igualdad de género, se responde proponiendo nuevas formas de articulación entre el Estado, el mercado y la familia que favorezcan formas y contenidos democráticos en las instituciones que los constituyen para alcanzar la igualdad real de hombres y mujeres en la sociedad. El espíritu podría resumirse en la idea de igualdad en el país y en la casa.

La igualdad de género supone múltiples beneficios para el desarrollo y los países no pueden desperdiciar la capacidad de las mujeres, que representan el 50% de la sociedad. Invertir en la igualdad favorece el crecimiento, la redistribución y la productividad, ya que se integra a mujeres educadas y con potencial productivo. La incorporación de las mujeres al mercado laboral requiere políticas que redistribuyan la carga laboral no remunerada. El desafío de los Estados está en promover políticas públicas que involucren activamente a las ciudadanas, que no compensen desigualdades, que no fomenten la feminización del cuidado y que permitan el acceso de las mujeres al empleo en un marco de derechos.

Por otra parte, es importante que los gobiernos nacionales apoyen el fortalecimiento de los mecanismos para el adelanto de la mujer, dotándolos de los recursos necesarios y de la más alta jerarquía gubernamental. Aún hoy, estos mecanismos se ubican a nivel de direcciones nacionales, alejados de la arena donde se toman las decisiones y postergados a una intervención marginal, muy asociada a las políticas de familia más tradicionales.



## **7. Integración del medio ambiente a los demás pilares del desarrollo en un marco de sostenibilidad**

El gran desafío de los temas ambientales en la región ha sido la insuficiente coordinación entre las áreas de gobierno que se enfocan en los pilares económico, social y ambiental del desarrollo sostenible. Algunos ejercicios de coordinación intersectorial han permitido lograr importantes avances en temas tan complejos como la deforestación.

En una visión de mediano y largo plazo, es de suma importancia el resurgimiento reciente de los sistemas de planificación para el desarrollo, muchos de los cuales han incorporado la temática ambiental, así como la preocupación por las consecuencias del cambio climático. El fortalecimiento de los ejercicios de planificación es un asunto clave para asegurar la coordinación entre las distintas áreas del gobierno. Aún se mantiene el desafío de asegurar la ampliación e implementación de los mecanismos de planificación, así como la asignación de recursos adecuados a sus distintos componentes. En los últimos años se han registrado algunas experiencias exitosas de coordinación de políticas a través de comités, u otras formas de agrupación de instituciones, que reúnen a varias entidades de gobierno para tratar temas específicos (como ocurre con la Comisión Intersecretarial de Cambio Climático en México y la Comisión Nacional para el Desarrollo Sostenible de Barbados).

Además, es necesario invertir en la oferta de información, de manera a hacer más visibles los costos ambientales y sociales de las decisiones económicas, y generar, a distintos niveles, la capacidad de hacer uso de la información, a través de la educación, el desarrollo científico y tecnológico, y el establecimiento de mecanismos que aseguren la participación de la sociedad en las decisiones que más repercuten en el medio ambiente. En este marco, es importante recordar que la política ambiental es clave para disminuir los riesgos a la seguridad humana e incrementar la calidad de vida.

En este contexto, es imprescindible idear nuevas formas de medir la riqueza de los países, que tengan en cuenta la importancia del medio ambiente y de los recursos naturales.

### **Capítulo III**

#### **Desafíos de la gestión pública**

La discusión en torno a la eficacia y la eficiencia del gasto público cobra aún más valor si la igualdad ocupa un lugar prioritario en las estrategias de desarrollo. Es indispensable asegurar la calidad de las políticas públicas y aumentar la capacidad de generación de consensos, lo que la CEPAL (2010a) ha denominado “una nueva arquitectura estatal”.

En países que enfrentan distintas realidades y exigencias, la agenda de transformación del Estado no puede concebirse como una simple reproducción de las trayectorias seguidas por los países desarrollados.

En los últimos años, los países de América Latina y el Caribe han debido resolver nuevos requerimientos en materia de protección ambiental y gestión de las catástrofes naturales, igualdad de género y superación de otras brechas del subdesarrollo, entre ellas las ilustradas en el capítulo anterior.

Así, el hecho de limitar la gestión pública a un mero control cuantitativo de las cuentas, mediante reglas numéricas sobre la deuda pública, el déficit o el gasto, no garantiza un adecuado manejo de la economía por parte del Estado, pues impide la adopción de medidas contracíclicas y, sobre todo, no toma en cuenta el impacto de las finanzas públicas en los objetivos cruciales del desarrollo, el crecimiento de largo plazo y la distribución del ingreso.

Además del control del déficit y de la deuda pública, es menester alcanzar niveles adecuados de cobertura de los servicios públicos, así como un nivel y composición de ingresos y gastos consistentes con su función redistributiva de ingresos.

La actuación del Estado también es relevante en el crecimiento económico. Por ello se debate cada vez con mayor frecuencia sobre el concepto más amplio de calidad, que refleje los vínculos entre los aspectos cuantitativos y cualitativos de la política fiscal. El concepto de calidad abarca los elementos de las finanzas públicas que garantizan un uso eficaz y eficiente de los recursos públicos, con el objeto de elevar el potencial de crecimiento de la economía y, en el caso de América Latina, asegurar niveles crecientes de equidad distributiva.

En este contexto, es fundamental hacer hincapié sobre el efecto macroeconómico no lineal del gasto público; no se trata de denostar su incremento por razones de eficiencia económica, ni tampoco de apostar por él como único motor del desarrollo.

Las tareas de la gestión pública son múltiples y los recursos disponibles, escasos. Teniendo en cuenta esta realidad, los objetivos estratégicos de la gestión pública pueden descomponerse en tres niveles.

#### DESAFÍOS DE LA GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO

Objetivos estratégicos	Instrumentos
Convergencia productiva con igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Estrategias y planes nacionales de desarrollo</li> <li>— Marcos de mediano plazo</li> <li>— Finanzas públicas de calidad</li> <li>— Gobiernos abiertos y transparentes</li> </ul>
Asignación de recursos de acuerdo con las prioridades gubernamentales	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Planificación estratégica institucional</li> <li>— Presupuesto plurianual</li> <li>— Sistemas nacionales de inversión pública</li> <li>— Evaluación de políticas y programas</li> </ul>
Provisión eficiente y eficaz de bienes y servicios públicos (desempeño operacional)	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Indicadores compartidos de resultados</li> <li>— Convenios de desempeño e indicadores de gestión</li> <li>— Gobierno digital</li> <li>— Gestión de recursos humanos</li> </ul>

FUENTE: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

El primer objetivo estratégico, de convergencia productiva con igualdad, implica transformar la gestión del Estado sobre la base de estrategias nacionales de desarrollo, finanzas públicas de calidad, marcos fiscales de mediano plazo y gobiernos abiertos y transparentes. Un segundo objetivo estratégico consiste en mejorar la capacidad de asignación de los recursos públicos, lo que supone avanzar en los sistemas de gestión pública: planificación estratégica institucional, presupuestación plurianual, sistemas nacionales de inversión pública y sistemas de evaluación de políticas y programas.

El tercer objetivo estratégico es lograr una provisión eficaz y eficiente de bienes y servicios públicos y, al mismo tiempo, fortalecer el desempeño operacional de los organismos públicos. Para ello es menester desarrollar indicadores compartidos y transversales de resultados y establecer convenios de desempeño y de gestión en reparticiones públicas clave. Habida cuenta de los desafíos ambientales y de la necesidad de eliminar todas las formas de desigualdad, es necesario que entre los objetivos estratégicos se reconozcan las desigualdades de origen (género, raza, etnia, generación), adecuando sus instrumentos e incluyendo medidas específicas de acción positiva que permitan la igualdad en los resultados.

Para lograr estos objetivos, ha sido muy importante recuperar el ciclo presupuestario (que perdió su papel rector de discusión de las políticas públicas durante los años de alta inflación) en muchos países de América Latina, dado que resulta un instrumento transparente y democrático de asignación del gasto público. También son patentes los progresos en materia de planificación estratégica y de asignación plurianual de inversiones. La función de asignación se ha visto igualmente robustecida con el reciente desarrollo y fortalecimiento de los sistemas de evaluación de programas y de inversiones públicas.

La consolidación de los sistemas integrados de administración financiera y, en términos más generales, del gobierno electrónico o digital ha marcado la agenda en

cuanto a la modernización del sector público. Tal vez, una asignatura pendiente de estas transformaciones sea la gestión de los recursos humanos en el sector público (Bárcena y Kacef, 2011).

En el cuadro *Objetivos de la prospectiva* se procura resumir los desafíos de la gestión pública para el desarrollo; en lo que resta del capítulo se examinan en detalle algunos de ellos.

### **1. Compartir visiones y estrategias de largo plazo**

Durante mucho tiempo se postergó en los países de la región el ejercicio fundamental de construir el futuro, con todas sus complejidades y dificultades. En los años de “repliegue” de la planificación, los debates nacionales fueron sustituidos por los postulados de los organismos internacionales de financiamiento, que impulsaban ajustes fiscales y reformas estructurales luego de la gran crisis de la deuda. Tras el agotamiento de estas recetas, la mirada de los países se vuelve hacia nuevos modelos o se retoman los antiguos. La planificación para el desarrollo emerge entonces como un elemento clave para configurar el panorama de la gestión pública.

El “renacimiento” de la planificación global, sumado a la adopción de marcos explícitos de gasto público de mediano plazo, puede mejorar la eficacia de las políticas públicas y facilitar la construcción de una nueva arquitectura estatal orientada a resultados. Obviamente, esta necesidad de planificación estratégica desde el Estado no debe confundirse con el denominado estatismo. La planificación para el desarrollo se inscribe en un proyecto de país y constituye un instrumento indispensable para conducir el proceso de transformación de la gestión pública y de la sociedad, sujeta a un esquema de concertación nacional y de alianzas público-privadas. En este sentido, la planificación del propio sector público es fundamental para que la administración pública sea transparente e interactúe con la sociedad civil.

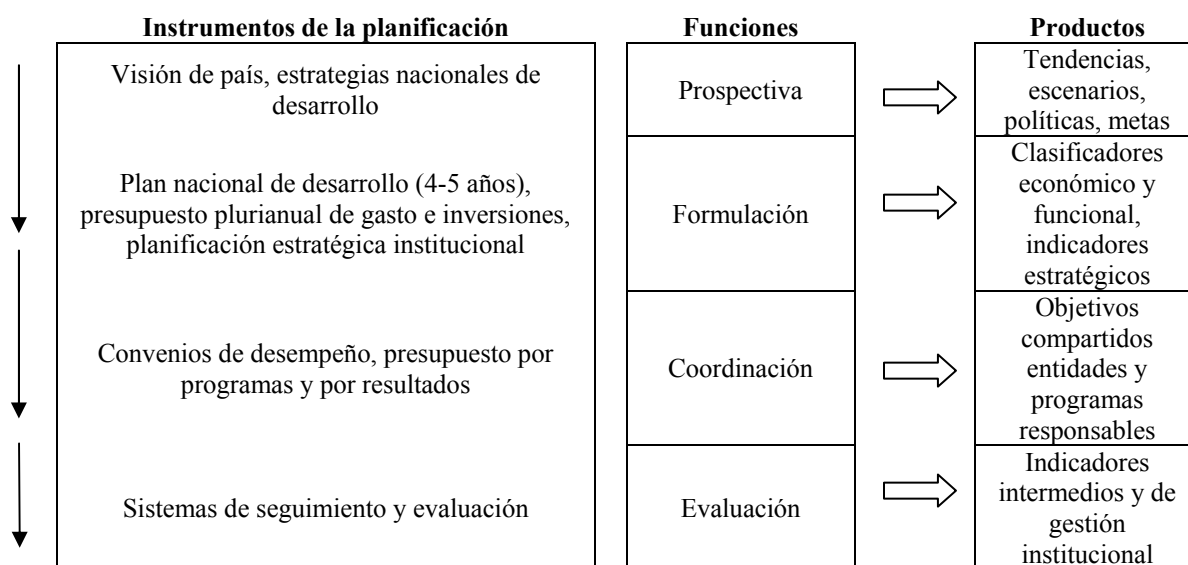
La planificación para el desarrollo apunta a definir contenidos; a partir de la visión de lo que se quiere lograr, se acuerdan las políticas necesarias para alcanzarla y se definen indicadores que permitan medir progresos en ciertos plazos acordados. Es un proceso gubernamental integrador, explícito, organizado y participativo, orientado a determinar los cursos de acción que un país debe emprender para la consecución de sus objetivos de largo plazo.

El proceso supone llegar a un consenso político mínimo en cuanto a la visión del país que se quiere construir y las medidas que se deberán adoptar, lo que implica acuerdos que trascienden el período de gobierno. Tiene una dimensión técnica importante pero, sobre todo, una dimensión política muy relevante. La obtención de los resultados que redunden en el bienestar de los ciudadanos —como preocupación central del desarrollo— tiene una relación directa con la capacidad de los países para establecer adecuadamente sus prioridades y plasmarlas en políticas y planes coherentes y consistentes con los desafíos de largo plazo y con la gobernabilidad democrática.

En el marco de la planificación para el desarrollo, las políticas propuestas en el documento: *La hora de la igualdad*, pueden transformarse en un poderoso instrumento de debate sobre el futuro deseable.

En muchos países de América Latina se impulsa el perfeccionamiento de los instrumentos de planificación global, al otorgarles, en muchos casos, una mejor inserción institucional a sus funciones y tareas. Tal como lo ha planteado el Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES) en numerosos documentos (por ejemplo, Martín, 2005), algunas de las funciones y tareas de la planificación son la prospectiva, la formulación de políticas públicas, la coordinación interinstitucional y la evaluación de programas y políticas.

## FUNCIONES E INSTRUMENTOS DE LA PLANIFICACIÓN PARA EL DESARROLLO



FUENTE: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

La prospectiva es una vertiente particular de la planificación, con personalidad propia y peso significativo. A pesar de las diferencias entre una y otra, comparten la necesidad de resolver los mismos desafíos estratégicos: conciliar intereses diversos para construir metas de interés general, conjugar saberes y lenguajes plurales en el proceso colectivo de producción de conocimiento y coordinar instituciones y organizaciones dispares y variadas en la gestión del cambio.

### OBJETIVOS DE LA PROSPECTIVA

Estratégicos	Tácticos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientar la acción presente (plan) a la luz del futuro deseado</li> <li>• Identificar hechos insignificantes del presente pero de gran magnitud en el futuro debido a sus consecuencias potenciales</li> <li>• Movilizar la inteligencia humana</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Por medio del anuncio, evitar que ocurra un hecho indeseado o propiciar uno deseado</li> <li>• Contrastar una idea o una hipótesis</li> <li>• Desarrollar la comunicación interna</li> <li>• Cuestionar los “lugares comunes” y los comportamientos perversos</li> </ul>

FUENTE: Michel Godet, *Manuel de prospective stratégique*. 1. Une indisciplinée intellectuelle, París, Ediciones DUNOD, 2007.

En este contexto, hay un grupo considerable de países que ya han emprendido prometedores procesos de elaboración de visiones de largo plazo para la conducción

de sus economías y sus sociedades, en horizontes que permiten trazarse metas más trascendentales y ambiciosas.

## 2. Construir la ruta al desarrollo

Se constata en América Latina y el Caribe una revalorización de la construcción de estrategias nacionales de desarrollo a 10, 15 o 20 años (ver cuadro siguiente). En este proceso, se destacan la de Brasil 2022, Colombia 2019, Guatemala 2032, México 2030, Perú 2021 y República Dominicana 2030. Otros países como Bolivia, Costa Rica, El Salvador o Panamá han reeditado o continuado elaborando los tradicionales planes de desarrollo cuatrienales o quinquenales.

### AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (PAÍSES SELECCIONADOS): ESTRATEGIAS Y PLANES DE DESARROLLO

País	Plan/Estrategias/Agenda	Plazo
Brasil	Brasil 2022	2022
Bolivia	Plan Nacional de Desarrollo: Bolivia digna, soberana, productiva y democrática para vivir bien	2011
Costa Rica	Plan Nacional de Desarrollo. María Teresa Obregón Zamora	2014
Chile	Agenda Chile País Desarrollado: Más Oportunidades y Mejores Empleos	2018
Colombia	Plan Nacional de Desarrollo Visión Colombia	2010 2019
Ecuador	Estrategia Nacional 2010-2025 Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2013	2025 2013
El Salvador	Plan Quinquenal de Desarrollo	2014
Guatemala	Plan Nacional de Unidad Nacional de la Esperanza	2032
México	Visión Nacional Plan Nacional de Desarrollo	2030 2012
Perú	Plan Perú 2021	2021
Panamá	Plan Nacional de Desarrollo	2014
República Dominicana	Estrategia Nacional de Desarrollo Plan Nacional de Desarrollo 2030	2030 2014
Uruguay	Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 Plan de desarrollo y presupuesto quinquenal	2030 2015
Venezuela	Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación	2013

FUENTE: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.



El discurso central de estas estrategias y planes es que los plazos del presupuesto no son suficientes para enfrentar los desafíos del desarrollo y tienen como eje distintivo un mensaje de calidad de vida asociado a mayores logros de igualdad y de bienestar ciudadano. Algunos ejemplos son el plan de Bolivia, *Vivir Bien*; de Ecuador, *Plan del Buen Vivir*; de Colombia, *Estado Comunitario: Desarrollo para todos*; de Uruguay, *Plan de Equidad*, y de Guatemala, *Plan Nacional de la Unidad Nacional de la Esperanza*.

El denominador común de todos estos planes es el reconocimiento de los avances recientes en materia de disminución de los niveles de pobreza, gracias a las políticas públicas orientadas a mejorar los servicios de infraestructura social, el aumento de las transferencias directas condicionadas y el crecimiento económico experimentado entre 2003 y 2008.

Sin embargo, el diagnóstico compartido es que persisten grandes desafíos para enfrentar las brechas de pobreza y de desigualdad, lo que se refleja en la falta de acceso de una gran parte de la población a bienes públicos, tales como la educación, la salud, la vivienda y, en particular, la falta de empleos de calidad.

Por este motivo, el análisis indica que el crecimiento y la estabilidad económica son condiciones básicas pero no suficientes para avanzar en temas de igualdad. En tal sentido, gran parte de las metas establecidas en los planes se relacionan con resultados en cuanto a la redistribución del ingreso y la inclusión social y productiva de la población en condiciones de pobreza urbana y rural. En algunos casos también se distinguen componentes de etnia y de género.

### **3. Definir prioridades en la agenda**

Del análisis de estos instrumentos se desprenden las siguientes prioridades, que no excluyen otros temas relevantes (Armijo, 2011).

**Se definen metas de crecimiento y de competitividad.** De los países analizados, Chile, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, México, Perú y República Dominicana establecen metas explícitas sobre el crecimiento del PIB per cápita y la generación de empleos formales. En el caso de México, se incluye también el índice de competitividad, único país que lo incorpora como meta explícita al señalar que para 2030 se prevé que el país se ubique entre el 20% de países más competitivos. El plan de El Salvador, por su parte, contiene metas macroeconómicas y sociales explícitas de mediano plazo.

**Se observa un fuerte énfasis en la igualdad, la cohesión social y la superación de la pobreza.** Todos los planes consultados tienen ejes estratégicos, objetivos o líneas de acción en que se incluye “derrotar o erradicar la pobreza”. En algunos países se distingue la pobreza de la extrema pobreza o indigencia y en otros se proponen objetivos relacionados con la disminución de la pobreza rural (El Salvador y República Dominicana).

Los planes cuentan con numerosos indicadores y metas que denotan claramente la necesidad de avanzar hacia una mejor distribución del ingreso. Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y República Dominicana se comprometen a mejorar sustancialmente sus índices de Gini, mientras que Guatemala tiene como meta mejorar su índice de desarrollo humano. Las prioridades más frecuentes que persiguen los países en la esfera social corresponden a las áreas de pobreza, educación, salud, nutrición, vivienda, trabajo, y género (Leiva, 2010).

**Se incluyen metas de seguridad ciudadana.** Esta prioridad es muy marcada, lo que refleja las preocupaciones ciudadanas. De las encuestas se desprende que los ciudadanos se consideran muy vulnerables: solo 10% de los habitantes de la región cree que no será nunca víctima de un delito con violencia; un tercio de la población cree que puede ser víctima en cualquier momento; otro tercio piensa que le puede

sucedan algunas veces, y 21%, ocasionalmente. Más allá de que, en algunos países, la cantidad de víctimas puede haber disminuido en los últimos años, la percepción de inseguridad es abrumadora<sup>50</sup>.

Tal como ocurre en la mayoría de los ejes prioritarios, las estrategias se enmarcan en una dimensión sectorial y en este caso comprenden a los ministerios de seguridad y del interior, a la policía y al poder judicial. Sin embargo, por lo general las metas son asumidas por una sola institución o programa, aunque deberían ser metas compartidas.

**Se prioriza el gasto en infraestructura pública.** Gran parte de las metas relacionadas con la infraestructura pública se refieren a la necesidad de mejorar los servicios básicos y otros “activos sociales” (véase el plan de Bolivia), como el acceso a agua potable y saneamiento, recolección y tratamiento de residuos sólidos, dotación de energía eléctrica, entre otros. En los casos de Colombia y Ecuador y en los recientes planes de Costa Rica y Panamá, se establecen componentes de identificación de los proyectos de inversiones. Colombia, además, compromete un plan plurianual de presupuesto de inversión pública. Algunos países como Costa Rica y Uruguay han puesto en marcha políticas que instauran sistemas nacionales de cuidado.

**Se establecen metas de presión fiscal y de estructura tributaria.** Para materializar estos resultados, se considera necesario aumentar los ingresos fiscales. Muchos planes incluyen metas precisas de recaudación fiscal, lo que implica impulsar políticas y fortalecer la administración tributaria.

Una novedad de los planes de desarrollo es la fijación de metas de nivel y composición de los ingresos tributarios. Por ejemplo, para 2021, Perú proyecta aumentar la presión tributaria a 20 puntos porcentuales del PIB, a partir de un nivel

---

<sup>50</sup> Véase *Latinobarómetro, Informe 2010* [en línea] [www.latinobarometro.org](http://www.latinobarometro.org)

básico de 15.5 puntos porcentuales en 2010, y modificar la actual relación entre los impuestos directos y los impuestos indirectos de 41 a 59 a una relación de 50 a 50. En Ecuador se señalan las siguientes metas: aumentar la presión tributaria a 15 puntos porcentuales del PIB; alcanzar al menos una participación de 50% de los impuestos directos en el total de impuestos; aumentar 10% la progresividad del impuesto al valor agregado (IVA) y del impuesto a la renta de personas físicas para 2013. En su plan *Brasil 2022*, en el eje de los ministerios de economía y hacienda, se propone “lograr una tributación menos regresiva”.

**Se revaloriza la función del Estado y de la administración pública.** Todos los planes incluyen dentro de sus ejes o áreas prioritarias el desafío de transformar el Estado y la necesidad de fortalecer la planificación, considerada un instrumento que ayuda a mejorar la capacidad institucional con el fin de implementar políticas públicas integradas y consistentes.

La administración pública, por conducto de sus organizaciones, recursos humanos y acuerdos institucionales, constituye la locomotora de los cambios necesarios para alcanzar los objetivos estratégicos trazados en los planes de desarrollo.

Así, un requisito de la planificación para el desarrollo es la planificación del propio sector público. Existen por cierto otras prioridades en las estrategias y planes de desarrollo, como la planificación territorial y la adaptación al cambio climático.

#### **4. Planificar el territorio**

En el ámbito del territorio, la planificación es el conjunto de intervenciones localizadas en el tiempo y destinadas a transformar la estructura territorial en pro de un objetivo de desarrollo consensuado por la comunidad, con el fin de influir en alguno de los componentes del territorio (Massiris, 2002).

Este ejercicio anticipatorio debe asumir el desafío de consolidar en una estructura coherente las fuerzas “de abajo hacia arriba” que provienen de los procesos de desarrollo local con las corrientes de “arriba hacia abajo” asociadas a los postulados de la planificación nacional o sectorial.

Cabe destacar que de esta manera se intenta potenciar la participación de los actores locales, con miras a aprovechar sus recursos endógenos en la búsqueda de un proyecto colectivo común. La planificación de un territorio se transforma en un eje de intermediación entre lo local, lo regional y lo nacional, que ayuda a encarar desafíos como el de minimizar las desigualdades entre las regiones de un territorio o entre los territorios de una región, considerando los procesos de desarrollo endógenos como vectores del proyecto.

Los desafíos del desarrollo solo pueden enfrentarse si los procesos de planificación territorial logran superar un conjunto de dificultades, tanto estructurales como coyunturales. Es necesario que en el diseño del territorio se contemplen las necesidades de cuidado de las personas.

**Los procesos de construcción prospectiva son clave para reforzar el sentido de pertenencia a un territorio.** El consenso de largo plazo ayuda a forjar pactos de gobernabilidad territorial en la medida en que exista una concertación de actores que, gracias a su acción renovada en el tiempo, contribuye a generar confianzas.

**La emancipación de la comunidad** ayuda a que los actores impulsen estos procesos. La coordinación de acciones contribuye a reducir los costos de transacción a nivel territorial, lo que genera una mayor eficiencia agregada.

**La integralidad del proceso de planificación territorial** representa un gran desafío, pues muchos territorios de América Latina aún deben realizar profundas transformaciones en sus sistemas económicos, sociales, culturales y de infraestructura.

Las interrelaciones entre estos grandes temas se manifiestan en estrategias que pueden ser contradictorias entre sí. En general, los instrumentos de planificación del desarrollo no convergen con los instrumentos de planificación física (como las regulaciones urbanas).

**Los sistemas de seguimiento del cumplimiento de los planes no se han desarrollado lo suficiente.** Es necesario contar con sistemas y herramientas que aporten retroalimentación sobre la manera en que se cumplen los objetivos trazados en el plan y los impactos que estas acciones generan en el territorio, dada la multiplicidad de objetivos, actores y estrategias.

Estos sistemas de seguimiento no deben crearse solo como repositorios de la información, sino que el mayor desafío es que se institucionalicen como observatorios territoriales y así avancen en el entendimiento del sistema territorial, más que en su sola descripción.

**El carácter multifacético del proceso de planificación y la coherencia entre niveles** es otro de los desafíos del proceso. Cada una de las intervenciones que se aplican en un territorio, independientemente de las competencias legales o administrativas, tiene un impacto a nivel vecinal, local, regional y nacional. Debido a estas externalidades, los efectos son difíciles de medir y de manejar. Incluso, en muchos casos, los efectos indirectos inciden mucho más que aquellos que se intentan medir con la acción o programa correspondiente.

**La planificación por redes** debe permitir responder a la interacción de poderes en el juego de actores locales. Dada la creciente presencia de los territorios virtuales y los efectos de la globalización, las herramientas tradicionales ya no resultan eficientes, por lo que se requieren instrumentos que permitan gestionar las redes de actores, identificar las influencias, los intereses comunes, los lazos y los flujos de información, a fin de potenciar la generación de capital social a nivel territorial.

**La necesidad de desarrollar enfoques metodológicos propios** es creciente, pues muchos intentos de planificación del territorio dejan de lado los esfuerzos por internalizar los juegos de poder entre los actores, la construcción de consensos colectivos, la lógica de la identificación del interés común frente al interés individual o el gran desafío de la participación eficiente. Debido a la complejidad del objeto de análisis de la planificación territorial, las relaciones entre variables suelen ser multicausales.

**La nueva institucionalidad de la planificación del territorio** constituye un desafío apremiante. La creciente demanda de participar en los procesos de planificación y gestión del territorio plantea un grave riesgo si no se adaptan los esquemas institucionales en que está inserta.

El modelo participativo con base en la consulta o validación de la comunidad produce saturación, a la vez que reduce el proceso solo a quienes ven amenazados sus derechos e intereses, lo que desvirtúa el real sentido de la participación. En este esquema, los procesos para profundizar la descentralización son fundamentales ya que promueven la formación de organismos locales especializados en canalizar la participación de manera eficiente y racional, por ejemplo, mediante consejos locales de planificación o agencias de desarrollo territorial.

Además de los retos planteados por la agenda de desarrollo de largo plazo y su expresión territorial, el surgimiento de nuevos desafíos derivados del cambio climático exige la creación de mecanismos de planificación y adaptación.

## **5. Adaptarse al cambio climático**

El cambio climático plantea un desafío enorme de cara al futuro y para el desarrollo de América Latina y el Caribe. La vulnerabilidad de los sistemas ambientales, económicos, sociales e incluso institucionales representa una amenaza para el logro de

los objetivos económicos y sociales de la región y hasta pone en riesgo los avances en la reducción de la pobreza y el fortalecimiento del desarrollo económico.

A pesar de los progresos reseñados en materia de planificación para el futuro y para el desarrollo económico, social, territorial y ambiental, los retos son múltiples. En particular, el sector público enfrenta la dificultad que supone la medición de los impactos de sus intervenciones, y por tanto de la eficacia de las políticas implementadas. Existen mecanismos que permiten medir dichos impactos (ver cuadro siguiente). Éstos mecanismos se aplican asimismo a otros desafíos ambientales de los países de la región.



## LA INTEGRACIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO LAS ESTRATEGIAS NACIONALES DE DESARROLLO

Funciones de la planificación	Sistemas de planificación	Consideraciones en relación con el cambio climático	Herramientas, procesos y estructuras
<p><b>1. Prospectiva</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Articular las perspectivas de la ciudadanía</li> <li>- Anticipar las consecuencias que producirán las decisiones de gobierno en distintos plazos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estrategias nacionales de desarrollo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Factor transversal y estructurante en el mediano y largo plazo, con implicancias de corto plazo (inversiones en nuevos bienes públicos, evaluación económica de nueva infraestructura e incorporación de vulnerabilidad)</li> <li>- Complejidad de modelos predictivos, incertidumbre sobre la magnitud del efecto de las respuestas de los países desarrollados al cambio climático, problemas de disponibilidad de información</li> <li>- Agenda de mitigación y agenda de adaptación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modelación económica y de sistemas</li> <li>- Modelación específica para sectores, orientados a objetivos energéticos a nivel de país</li> <li>- Unidades de planificación a nivel de gabinete y de ministerios</li> </ul>
<p><b>2. Formulación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar los contenidos de las políticas públicas</li> <li>- Priorizar objetivos de desarrollo dentro de las limitaciones existentes (recursos, información, capacidad de implementación)</li> <li>- Fijar objetivos e instrumentos de política</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planes nacionales de desarrollo</li> <li>- Presupuesto plurianual de gasto e inversiones</li> <li>- Sistemas nacionales de inversión pública</li> <li>- Planes sectoriales y temáticos</li> <li>- Planificación institucional</li> <li>- Planes ambientales y territoriales (cuencas, ecosistemas)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Horizonte de planificación complejo y múltiple: adaptación al cambio climático de largo plazo (planificación de cuencas); adaptación a la variabilidad climática en el mediano plazo (planificación para mitigar riesgos de inundaciones, entre otros.); adaptación a los extremos respecto a la variabilidad climática (planificación para desastres y emergencias)</li> <li>- Falta de instrumentos, métodos y modelos de gestión relacionados con el cambio climático</li> <li>- Necesidad de asignar adecuadamente los costos del cambio climático</li> <li>- Influencia del régimen internacional (impuesto sobre el carbono, oportunidades y requisitos de los mecanismos de financiamiento)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Matriz de impactos y acciones</li> <li>- Valoración económica de los costos y beneficios relacionados con el medio ambiente</li> <li>- Evaluación ex ante integrada</li> <li>- Evaluación estratégica ambiental</li> <li>- Programas especiales multianuales (Programa Especial de Cambio Climático (PECC); Brasil; México, Perú)</li> <li>- Sistemas de indicadores y metas</li> <li>- Asignación de gasto y de inversión pública</li> <li>- Consejos y comisiones intersectoriales a nivel ministerial y de la sociedad civil</li> <li>- Unidades de planificación a nivel de gabinete y de ministerios</li> </ul>
<p><b>3. Coordinación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Propiciar mecanismos para asegurar la consistencia, coherencia y complementariedad de las políticas públicas.</li> <li>- Propiciar mecanismos para maximizar la eficiencia y eficacia de la ejecución de los programas y la inversión pública</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planes sectoriales y temáticos</li> <li>- Planificación institucional</li> <li>- Programación, presupuesto y ejecución</li> <li>- Planificación y ordenamiento territorial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agendas y políticas sectorial, multisectorial e intersectorial</li> <li>- Escalas nacionales, regionales, locales y ambientales o territoriales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programas especiales multianuales</li> <li>- Objetivos e indicadores compartidos, definiciones de entidades responsables y de responsabilidad principal</li> <li>- Matriz de marco lógico</li> <li>- Comisiones intersectoriales a nivel técnico</li> <li>- Mesas de concertación</li> </ul>
<p><b>4. Evaluación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar los resultados de las políticas públicas y la gestión pública dentro del aparato gubernamental, y en su relación con el congreso/parlamento y con la ciudadanía</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistemas de seguimiento y monitoreo</li> <li>- Sistemas de evaluación de desempeño</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dificultad de identificar indicadores de resultados e impacto</li> <li>- Problemas de medición</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación de programas especiales multianuales</li> <li>- Evaluación de políticas (México)</li> <li>- Evaluación de planes sectoriales y temáticos (Chile, Colombia)</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Propiciar la retroalimentación en la toma de decisiones para mejorar el desempeño gubernamental</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación de programas públicos (Chile, Colombia y México)</li> <li>- Evaluación de diseño, de gestión de procesos y de impactos (Chile, Colombia, México)</li> <li>- Unidades de Evaluación a nivel de gabinete y de Ministros.</li> </ul>
---	--	---

FUENTE: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

## 5. Medir los resultados de la actividad gubernamental

Las estrategias y los planes nacionales de desarrollo constituyen compromisos con la ciudadanía y por ello en las metas correspondientes deben identificarse con claridad los programas y entidades que contribuyen a los resultados y, por cierto, los costos respectivos.

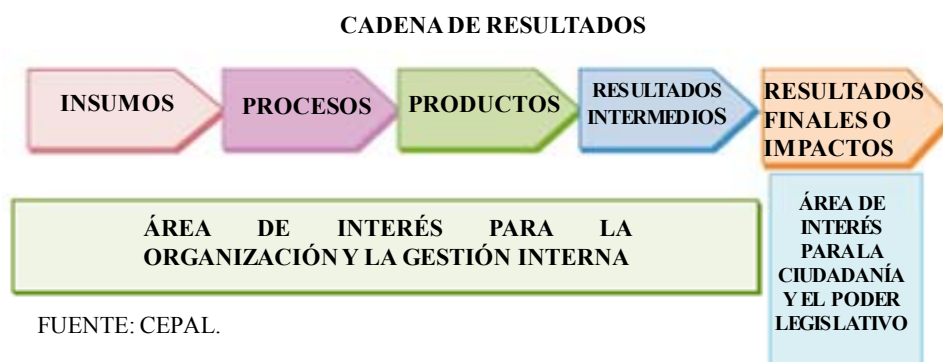
Algunas de las dificultades intrínsecas de la medición de valor en el ámbito público son la cuantificación del impacto de sus propias intervenciones y la identificación de su población objetivo. En este proceso es fundamental construir un conjunto consistente de indicadores de la planificación para el desarrollo, los que deberían articularse en torno a coeficientes que reflejen procesos y resultados.

Medir la producción del gobierno es una tarea compleja y, además, los resultados del desarrollo no pueden atribuirse solamente a la acción del sector público, por lo que cabe preguntarse: ¿qué debe medirse? ¿cómo se definen los resultados?

Tal como se aprecia en el diagrama siguiente, la organización pública tiene las atribuciones, competencias y responsabilidades directas para lograr la mejor combinación entre insumos, procesos y productos y, por tanto, una relación identificable entre los recursos que se tienen y el volumen de productos que se alcanza.

Asimismo, una entidad o programa público puede tener un impacto directo sobre los resultados intermedios de su población objetivo y cambiar así las condiciones sobre

las que se interviene. No obstante, el impacto depende de los resultados finales, en cuyo caso las complejidades en la medición de la intervención pública son mucho mayores.



La medición de los efectos de los programas públicos en el desarrollo es quizás uno de los ámbitos más complejos del proceso de planificación, sobre todo porque existen rezagos difíciles de estimar. En general, estos impactos comienzan a manifestarse varios años después del inicio de los programas o proyectos.

### **PROBLEMAS PARA MEDIR LOS IMPACTOS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS**

**Intangibilidad de los resultados:** Existe un área importante de la acción gubernamental, relacionada con la provisión de bienes públicos, que se caracteriza por la intangibilidad de sus resultados. Estos resultados provienen, por lo general, de bienes públicos de carácter colectivo (defensa, seguridad ciudadana, diplomacia, actividades culturales). Con frecuencia en estas áreas no es posible identificar las variables ni encontrar la información pertinente para realizar las mediciones cuantitativas, lo que dificulta enormemente la evaluación por medio de indicadores.

**Multiplicidad de objetivos de las organizaciones públicas:** Las organizaciones públicas tienen objetivos múltiples que a veces no guardan coherencia entre sí. Esta situación, que se deriva del incremento de las funciones y áreas de intervención del Estado en las últimas décadas (especialmente en el ámbito social y regulatorio), refleja sin duda la realidad de muchas instituciones públicas de América Latina. Para abordar este problema se ha

recurrido a la creación de organismos gubernamentales que se ocupan de partes cada vez más específicas y acotadas de las políticas públicas, así como a la “contractualización” de paquetes de servicios entre estos organismos y los ministerios del nivel central.

**Indivisibilidad de los productos y resultados:** Este problema consiste en que, en muchos casos, los productos y resultados de las instituciones y programas públicos no pueden analizarse en términos de contribuciones individuales o grupales. En un primer nivel, el hecho de que los servicios se generen mediante el trabajo conjunto de muchas personas a lo largo de una extensa cadena de producción dificulta la medición de los aportes individuales y, por lo tanto, es muy difícil evaluarlos objetivamente. Es por ello que en la mayoría de los países desarrollados se ha abandonado la opción de evaluar el desempeño individual sobre la base de indicadores.

**Transversalidad de las instituciones que gestionan los resultados:** Los resultados finales medidos a través de indicadores de impacto dependen, casi siempre, del accionar de más de una institución, por lo que deben realizarse estudios específicos que determinen cuáles son las contribuciones que cada uno de los programas puede atribuirse en términos aproximados.

**Factores externos que influyen en los resultados de las políticas:** Los resultados finales pueden verse afectados por factores externos no controlables (tales como el comportamiento de las variables económicas, cambios culturales, medioambientales, entre otros.), por lo que la atribución directa al programa no siempre es comprobable. De esta manera, para saber la verdadera contribución del programa deben realizarse estudios complejos que aislen los efectos de otras variables. Los impactos de las políticas y de los programas están determinados por muchos factores.

FUENTE: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

De esta manera, la idoneidad de las metas planteadas dependerá de si la entidad ha podido determinar con certeza los resultados intermedios que se esperan. Dicho de otro modo, un buen indicador solo puede surgir de la definición de un objetivo que exprese claramente si las variables que le corresponden contribuyen o no al resultado esperado y en qué plazo.

La dificultad de contar con información de impacto de las políticas se compensa con la utilización de resultados intermedios o de variables que permitan conocer en plazos menores si las condiciones de la población objetivo están cambiando.

Los indicadores de impacto (de mediano plazo) deben estar sujetos a un monitoreo del grado de avance mediante indicadores de resultados intermedios (de frecuencia preferentemente anual).

Otra de las dificultades metodológicas centrales de la medición de los resultados de las políticas es que a ellas contribuyen varias instituciones y programas. Para hacer frente a la compleja tarea de atribuir resultados a un determinado grupo de programas o entidades es preciso contar con mecanismos de coordinación expeditos. La solución parece ser definir indicadores compartidos de resultado, que se instrumentalizan mediante acuerdos de desempeño, tal como se mencionó anteriormente.

Según las experiencias internacionales más exitosas, antes de establecer indicadores y metas institucionales, se debe impulsar un plan estratégico en que se respalde la definición de los objetivos compartidos y se designe a los responsables.

En un escenario donde la planificación se propone, con una mirada prospectiva, reflejar los acuerdos de un amplio espectro de actores, traducidos en pactos que den legitimidad a las políticas públicas, es menester asignar un valor preciso a los conceptos de evaluación y generación de valor público. Pero, por sobre todo, los gobiernos deben ser capaces de plasmar en sus presupuestos los objetivos definidos en el plan. El presupuesto público debe ser la expresión financiera del plan de gobierno.

## **7. Formular las prioridades en el presupuesto**

El proceso de planificación del desarrollo no ha estado exento de dificultades. Con frecuencia, los planes nacionales de desarrollo son instrumentos de carácter

exclusivamente político, que poco inciden en el presupuesto o en la evaluación y rendición de cuentas. Se construye un mundo virtual de un país que avanzará hacia el desarrollo en el futuro, pero es difícil visualizar el camino, identificar los factores críticos del éxito y definir los principales determinantes de metas y objetivos.

La brecha existente entre el anuncio de los grandes ejes y objetivos estratégicos de gobierno y la aplicación de políticas y programas para cumplirlos revela, con mucha frecuencia, una serie de “eslabones perdidos” que requieren especial atención por parte de las autoridades.

Se suele perder la articulación entre el nivel macro y el nivel sectorial e institucional, pues las metas nacionales tienen escasa expresión en las prioridades sectoriales, las metas sectoriales difícilmente están articuladas con las metas institucionales y las metas institucionales no tienen mayor conexión con las metas operacionales.

La debilidad de una planificación estratégica institucional —y de su alineamiento con las metas globales— dificulta una gestión orientada a resultados.

Los aspectos institucionales inhiben la articulación entre el plan y el presupuesto por falta de coordinación, por la propia inercia del gasto público y por la escasa retroalimentación del proceso planificador, formulador y evaluador sobre las asignaciones presupuestarias.

Además, en la clásica tradición determinista, no existen escenarios alternativos, con proyecciones cualitativas y macroeconómicas que permitan conocer el impacto de los cambios de escenarios en metas tan sensibles a factores externos como el crecimiento del empleo formal o la mejor distribución del ingreso, por citar algunos objetivos clave.

Existe, en general, una excesiva centralización de las decisiones presupuestarias en el ámbito ministerial, lo que deja poca capacidad para la formulación a los directivos de los programas; se mantiene el fuerte predominio de los controles internos y externos por sobre el desempeño, y no se establecen sistemas de incentivos o sanciones para una efectiva delegación de competencias.

Los marcos institucionales no facilitan la gestión ni la rendición de cuentas y a menudo se dispone de pocas capacidades técnicas para enfrentar las demandas relacionadas con la amplitud de las reformas.

En muchos países, los sistemas de monitoreo y evaluación gubernamentales están entrapados en una lógica de generación de una multiplicidad de indicadores, cuya utilidad no es clara.

Las atribuciones del poder legislativo en el proceso presupuestario y de evaluación de desempeño suelen ser limitadas, ambiguas o difusas.

A pesar de las dificultades y desafíos enumerados, es posible identificar un vigoroso renacer de la planificación para el desarrollo en muchos países de América Latina, lo que constituye una clara señal de la voluntad política de los países de construir su propio futuro.

Para lograr un círculo virtuoso en el ciclo de la gestión pública, es menester superar los cuellos de botella o nudos críticos que suelen obstaculizar el proceso (diagrama).

Los procesos o sistemas de gestión pública pueden ser tan importantes como los recursos disponibles para la obtención de resultados o más y cada uno de ellos requiere una atención específica en los países de la región, donde el sector público aún carece de una adecuada institucionalidad para el desarrollo.

## ÁREAS CRÍTICAS DE LA PLANIFICACIÓN PARA EL DESARROLLO



FUENTE: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

Entre estos procesos cabe mencionar la programación fiscal y los sistemas integrados de administración financiera, el presupuesto por resultados, los sistemas nacionales de inversión pública y los sistemas de evaluación de programas y políticas, englobados en conceptos más amplios de agenda digital y de rendición de cuentas.

### 8. Desarrollar marcos de gasto de mediano plazo y presupuestos plurianuales

Una vez definidas las estrategias y planes nacionales de desarrollo, los marcos de gasto de mediano plazo resultan fundamentales para vincular el diseño de las políticas, la planificación y el presupuesto. Una política consta de programas y medidas que se llevarán a cabo más allá de un ejercicio presupuestario y que generalmente incidirán en los costos de años futuros.

Como los países suelen tener presupuestos estructurados de acuerdo con sectores (ministerios) de gasto y no de acuerdo con una estructura programática, no es sencillo establecer vínculos directos entre los objetivos de la política y la forma en que esta debe financiarse para cumplir sus objetivos.



Los marcos de gasto a mediano plazo ofrecen un instrumento de presupuesto que permite diseñar e implementar políticas más realistas, cuyo plazo puede oscilar entre 3 y 5 años, de los cuales el primero es el que figura en el presupuesto y los siguientes representan proyecciones.

En la práctica, el establecimiento de marcos de gasto de mediano plazo es complejo (Vega, 2011); los países difieren mucho en cuanto al grado en que se aplican (Martirene, 2007). En una amplia gama de posibilidades, los marcos pueden definirse según se trate de marcos fiscales o presupuestarios. En el primer caso, los marcos de gasto de mediano plazo apuntan a enmarcar las decisiones de asignación de recursos de acuerdo con un marco fiscal macro o global (dado un contexto fiscal, proyectar el total de gastos comprometidos y el total de ingresos fiscales), mientras que en el segundo caso se trata de estimar una asignación más detallada del gasto total entre distintas alternativas de gasto, ya sea por funciones o por sectores.

Cabe hacer una distinción entre los marcos de mediano plazo de acuerdo con su nivel de desagregación o de profundidad, en relación con las proyecciones que deben efectuarse. Es así que, de lo más agregado a lo menos desagregado, existen cinco categorías de marcos de mediano plazo: marco macroeconómico, marco fiscal, marco presupuestario, presupuesto plurianual y presupuesto plurianual por resultados (cuadro siguiente).

El marco macroeconómico es el conjunto de proyecciones, consistentes entre sí, del crecimiento económico y sus componentes, la inflación y el empleo, entre otras variables macroeconómicas. Por su parte, el marco fiscal agrega proyecciones de ingresos fiscales y de gasto público a nivel agregado. El marco presupuestario explicita los niveles de gasto a funciones o áreas estratégicas. El presupuesto plurianual cuenta con estimaciones de gasto por instituciones ejecutoras de gasto y programas, mientras que el presupuesto plurianual por resultados asocia metas

específicas que surgen de los planes de desarrollo. Aunque esta última categoría puede parecer óptima, debido a la volatilidad de las finanzas públicas y a la falta de institucionalidad, la mayoría de los países han desarrollado marcos agregados (macro o fiscales, lo que en sí ha representado un avance extraordinario) y los menos utilizan los presupuestos plurianuales por resultados.

#### TIPOLOGÍAS DE MARCOS DE GASTO DE MEDIANO PLAZO

Proyecciones consideradas	Marcos de gasto de mediano plazo				
Proyecciones PIB Proyección de inflación	Macro	Marco fiscal	Marco presupuestario	Presupuesto plurianual	Presupuesto plurianual por resultados
Proyecciones gasto agregado Proyecciones de ingresos agregados					
Proyecciones de gasto por unidad administrativa Proyecciones de gasto por función Proyecciones de ingresos desagregados					
Proyecciones de gasto por programa					
Proyecciones de resultados					

FUENTE: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

Tal como destaca la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE, 2011), la verdadera revolución de la gestión pública ha de ser la presupuestación plurianual por resultados. Es sabido que esta contribuye a la priorización estratégica del gasto y a la eficiencia y eficacia de la gestión. Su escaso desarrollo constituye uno de los principales obstáculos para el cumplimiento de las prioridades de las políticas públicas, establecidas como compromisos gubernamentales en los planes o agendas de desarrollo.

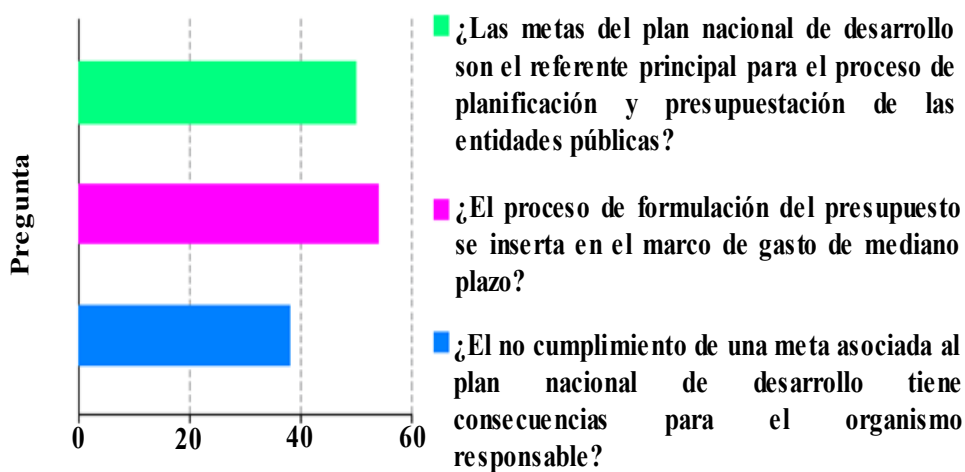
### 9. Consolidar la gestión pública para lograr resultados de desarrollo

En sus tareas de seguimiento de las prácticas de planificación, presupuesto y gestión de los países de América Latina y el Caribe, en 2011, el ILPES realizó una encuesta a

directivos de presupuesto <sup>51</sup> para conocer el estado actual de las prácticas presupuestarias y su relación con los procesos de planificación y de evaluación. Aunque se dispone de respuestas detalladas de solo diez países, se ilustran a continuación los resultados medios obtenidos, que muestran tanto las debilidades como las fortalezas de estos procesos.

Como se observa en el gráfico siguiente, a las preguntas “¿Las metas del plan nacional de desarrollo son el referente principal para el proceso de presupuestación de las entidades públicas?”, y “¿El proceso de formulación del presupuesto se inserta en un marco de gasto de mediano plazo?”, los países respondieron afirmativamente para la mitad de los programas presupuestarios. En ambas preguntas, la varianza es enorme, pues en Honduras y Cuba, por ejemplo, la respuesta es de entre 80 y 100%, mientras que en Panamá y Costa Rica es tan solo de entre 10 y 20 por ciento.

**AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (10 PAÍSES): LA INTEGRACIÓN  
ENTRE PLAN Y PRESUPUESTO, 2011  
-En porcentajes-**



FUENTE: Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES), sobre la base de encuestas a directivos de presupuesto de diez países de la región.

<sup>51</sup> El procesamiento de la encuesta se refiere a los diez países que contestaron la encuesta: Brasil, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Honduras, Guatemala, Panamá, Paraguay y República Dominicana. Los resultados detallados pueden consultarse [en línea] [www.ilpes.cl](http://www.ilpes.cl).

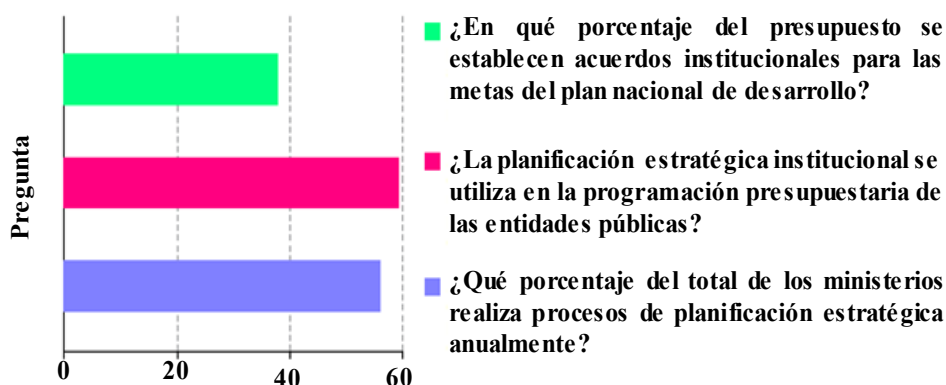
En relación con la tercera pregunta, en el 38% de los casos, en promedio, existe un grado de responsabilidad de los organismos y entidades públicas respecto de las metas definidas en el plan de desarrollo. Nuevamente la varianza de las respuestas es muy alta, pues en Cuba, Brasil y Honduras las autoridades presupuestarias consideran que la responsabilidad es efectiva para más del 80% de los programas, mientras que en Ecuador, Guatemala y El Salvador, el porcentaje es inferior a 20 por ciento.

Un desafío clave se refiere a la capacidad de las instituciones para definir correctamente los objetivos y lograr alinearse con los compromisos establecidos en los planes nacionales de desarrollo. Sin embargo, en la mayor parte de los países de la región, la planificación estratégica institucional a nivel de ministerios, programas o entidades carece de marcos metodológicos claros y de atributos gerenciales que permitan responsabilizarse de los resultados comprometidos.

Así, solo en 38% de las entidades se establecen acuerdos institucionales para cumplir con los lineamientos del plan nacional de desarrollo y, a su vez, los procesos de planificación estratégica de los ministerios se realizan anualmente en 50% de las entidades, en promedio, según se desprende de la encuesta a directivos de presupuesto.

AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (10 PAÍSES): PLANIFICACIÓN  
ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL Y PRESUPUESTO, 2011

-En porcentajes-



FUENTE: Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES), sobre la base de encuestas a directivos de presupuesto de diez países de la región.

Además, los procesos de planificación estratégica no cuentan con inserción institucional y se observa que el principal problema es la capacidad de aplicar lineamientos eficaces que incorporen el proceso de planificación en las rutinas organizacionales, con vinculación al presupuesto y con incentivos claros que lleven a las entidades a movilizarse para alcanzar los objetivos.

La debilidad de los acuerdos institucionales en las administraciones públicas de la región es consistente con las dificultades para implementar un presupuesto con base en resultados (García López y García Moreno, 2010), a pesar del amplio financiamiento otorgado por los organismos internacionales a estas reformas en toda la región.

El presupuesto con base en resultados consiste en promover la implementación de un proceso que busca que los decisores clave consideren en forma sistemática los objetivos previstos, así como los resultados alcanzados por los programas y las políticas públicas a lo largo de todo el ciclo presupuestario (Uña, 2010).

A un nivel más operativo, el presupuesto con base en resultados implica institucionalizar la generación de información de desempeño. Su implementación requiere reformas concretas en el ciclo presupuestario; implica cambiar de un ciclo presupuestario con base en la formulación, discusión, ejecución y evaluación de partidas presupuestarias (salarios, viáticos, insumos, entre otros), con bajo nivel de participación de las “áreas productivas”, a un ciclo presupuestario con base en los niveles de bienes y servicios (productos) que las instituciones proveen a los ciudadanos (por ejemplo, raciones alimentarias, becas, vacunas, entre otros) y que cuenta con un mayor nivel de participación de las “áreas productivas” de las instituciones.

Quienes toman las decisiones clave son los responsables de definir sus solicitudes presupuestarias sobre la base de niveles de producción de bienes y servicios. Este cambio de enfoque puede provocar un aumento de la calidad del ciclo presupuestario: es posible, en teoría, asignar recursos en función de las prioridades de las políticas y analizar el impacto de los aumentos o disminuciones de recursos sobre los niveles de producción de bienes y servicios públicos.

Es importante proceder a una revisión sistemática de la alineación de los objetivos y resultados de los programas con las metas intersectoriales o prioridades, para lo cual la evaluación debe pasar a ser parte intrínseca del proceso presupuestario.

## **10. Evaluar políticas y programas públicos**

En términos generales, la actividad de evaluación (que alimenta la asignación presupuestaria, las decisiones sobre prioridades públicas y la rendición de cuentas desde una óptica de impacto, eficacia, eficiencia y calidad) debe plantearse en dos niveles (Bello, 2010). Un primer nivel debe ser agregado, centrado en el seguimiento de los impactos y de los resultados intermedios de las metas de largo plazo. Este tipo

de evaluación, más agregada, ha tenido un desarrollo bastante limitado en América Latina y es parte integral de la planificación para el desarrollo.

Un segundo nivel debe ser programático, abocado a la evaluación de programas presupuestarios y de la calidad de los servicios. En las experiencias de la región, se ha puesto la atención en la eficacia, la eficiencia y la calidad del gasto, con énfasis en la medición de resultados y la calidad de los servicios públicos ofrecidos.

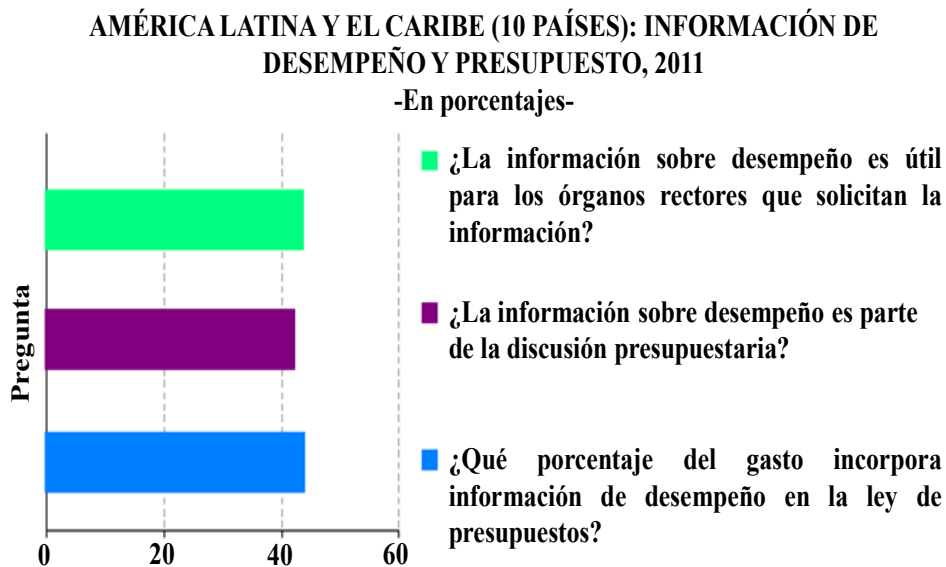
El nivel agregado de la evaluación de las políticas públicas apunta a una dimensión superior, relacionada con la toma de decisiones estratégicas, la legitimación social de la acción pública y la gobernabilidad. Por su parte, el nivel programático apunta a revisar los resultados de corto plazo de los programas y proyectos, su cobertura y acceso y la calidad de los bienes y servicios que se proveen. Ambos tipos de evaluación son complementarios y constituyen diferentes dimensiones de la práctica de la evaluación, pero comparten una misma filosofía (medir la creación de valor público) y parte de las herramientas.

Desde esta perspectiva, la evaluación es una herramienta generadora de confianza y de garantía en la gestión pública y, al mismo tiempo, es un instrumento de buen gobierno y de mejora continua en las políticas y servicios orientados a los ciudadanos. Lo expuesto plantea exigencias en cuanto a la revisión de las prioridades de las políticas públicas y de las formas de gestión pública y por tanto al sustento y función de un sistema articulado y virtuoso de planificación, asignación de presupuesto y evaluación. En algunos países como México y Chile, se han dado pasos significativos para incorporar nociones y normas que quiebren la aproximación neutral a las políticas en la planificación asociada a la gestión presupuestaria. Por eso se ha dispuesto que los servicios gubernamentales deben incluir información desagregada sobre sus beneficiarios, explicitar los objetivos de género e incluso cumplir metas asociadas a incentivos, como en el caso del Sistema de Enfoque de Género del

Programa de Mejoramiento de la Gestión de Chile, implementado a partir de 1992 por más de 158 servicios públicos y liderado por el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) y la Dirección de Presupuestos (DIPRES).

De acuerdo con la encuesta a responsables de presupuesto de la región, la información sobre desempeño es utilizada en promedio por 40% de las entidades y hay países donde este proceso es integral (Costa Rica) y otros (por ejemplo Paraguay y Panamá) en los que no existe discusión en torno a indicadores y evaluaciones institucionales o programáticas específicas a la hora de elaborar el presupuesto (gráfico siguiente).

De esta manera, los propios organismos presupuestarios detectan falencias en el ciclo de gestión pública y evidencian la dificultad de integrar los procesos de planificación global, institucional y de seguimiento del desempeño en la asignación de recursos.



FUENTE: Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES), sobre la base de encuestas a directivos de presupuesto de diez países de la región.

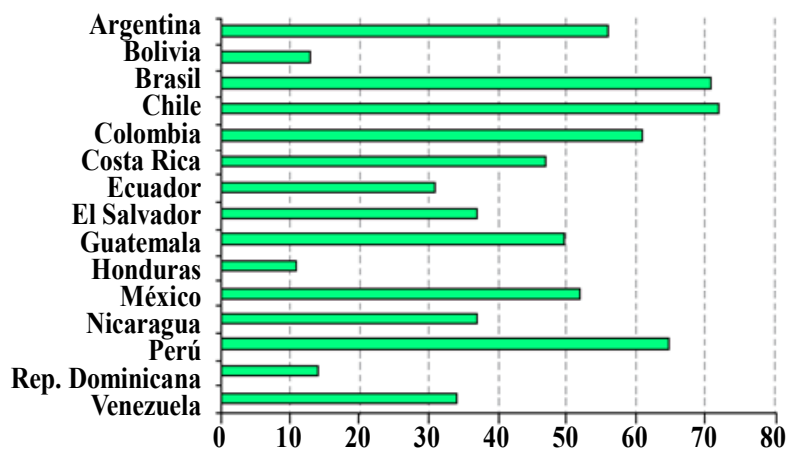


## 11. Elaborar presupuestos más transparentes

Una condición necesaria para asegurar la transparencia de la acción gubernamental es que los distintos actores conozcan el destino de los fondos públicos, así como los resultados obtenidos por su gestión. Un referente internacional sobre el grado de transparencia presupuestaria es la encuesta que realiza el *International Budget Partnership (IBP)*, con la que se intenta promover la participación de la sociedad civil en el proceso presupuestario. La encuesta de presupuesto abierto es un estudio independiente y comparado de la transparencia presupuestaria y de la rendición de cuentas y se basa en un cuestionario por medio del cual se evalúa el acceso público a la información presupuestaria, la participación pública en el proceso presupuestario y la capacidad de las instituciones de supervisión de exigir cuentas al poder ejecutivo.

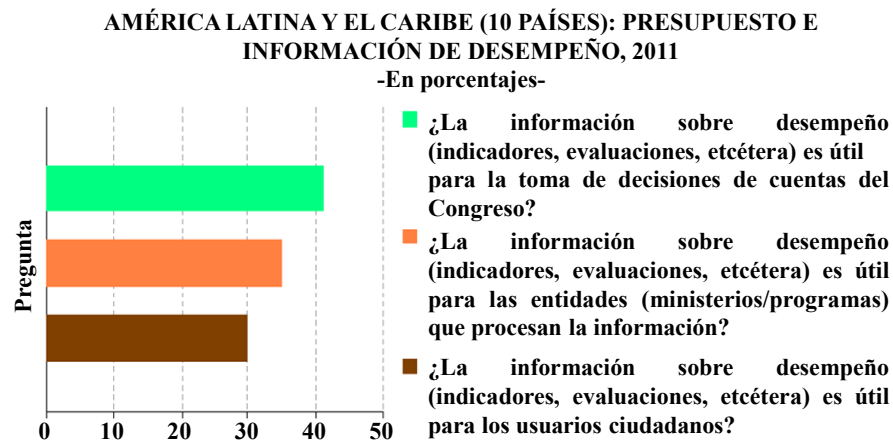
Los datos para 2010 muestran brechas significativas entre los países, aunque ha habido grandes progresos en los últimos años. Como se observa en el gráfico de abajo, los países de la región tienen un importante desafío en materia de transparencia presupuestaria.

AMÉRICA LATINA (PAÍSES SELECCIONADOS): ÍNDICE DE  
PRESUPUESTO ABIERTO (IPA), 2010  
-En porcentajes-



FUENTE: International Budget Partnership (IBP), 2010.

Por otra parte, la información de desempeño de la gestión presupuestaria, que incluye indicadores de eficiencia, eficacia, economía y calidad y antecedentes sobre la evaluación de programas públicos, es relativamente poco utilizada en la región por los actores sociales. En efecto, como se muestra en el gráfico siguiente, la pregunta con respecto al uso de la información del desempeño en el presupuesto por parte de los actores (entidades públicas, Congreso/Parlamento y ciudadanos) arrojó valores que fluctúan entre 30 y 41%. Esto último coincide con otras encuestas y estudios que revelan que una de las principales debilidades en los esfuerzos por avanzar hacia una gestión y presupuesto orientados a los resultados es el escaso involucramiento de los legisladores y los ciudadanos.

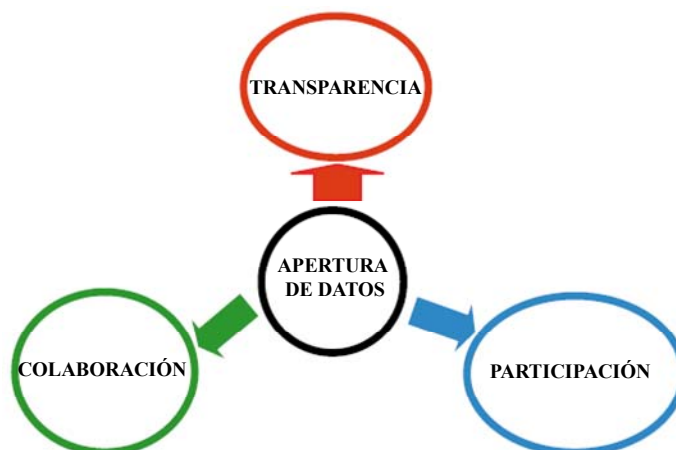


FUENTE: Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES), sobre la base de encuestas a directivos de presupuesto de diez países de la región.

## 12. Construir gobiernos abiertos

Tres conceptos inherentes al gobierno abierto son la transparencia, la participación y la colaboración.

## CONSTRUCCIÓN DEL GOBIERNO ABIERTO



FUENTE: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

La transparencia consiste en poner la información gubernamental a disposición del público, es decir, exponerla al escrutinio de la sociedad. La transparencia no implica un acto de rendir cuentas a una persona específica, sino la práctica democrática de colocar la información gubernamental en la vitrina pública, para que la gente pueda revisarla, analizarla y, si procede, usarla como mecanismo de sanción. Promueve la rendición de cuentas y proporciona al público información acerca de la gestión del gobierno.

Algunos países cuentan con dos modalidades de transparencia para presentar y solicitar la información: transparencia activa y transparencia pasiva. La transparencia activa es la obligación por parte de los órganos del Estado de entregar información útil, oportuna y relevante, de manera permanente en los sitios web institucionales, sin mediar requerimiento alguno por parte de la ciudadanía. La transparencia pasiva, por su parte, es el derecho de acceso a la información y supone la obligación por parte de los órganos del Estado de responder a las solicitudes formuladas por cualquier persona, conforme a lo establecido por ley.

Los países de la región están, en distintos ritmos y alcances, elaborando sus propias leyes de transparencia y acceso a la información pública, que configuran derechos

para los ciudadanos y que podrán ser, por tanto, exigibles ante los tribunales. Argentina, Brasil, Chile, México, Panamá, Paraguay y Perú, entre otros países, ya cuentan con proyectos de ley o leyes que dictan normas de transparencia en la gestión pública.

En la región se han adoptado medidas para fomentar la transparencia y fortalecer la integridad. Es fundamental contar con un nivel de transparencia satisfactorio durante todo el ciclo de contratación pública, a fin de minimizar el riesgo de gestión indebida de los fondos públicos. En países que destinan más del 5% de su PIB a la contratación pública, es fundamental publicar información relacionada con la contratación pública, dar seguimiento en línea al gasto en contratación y contar con portales de transparencia.

Las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones pueden ayudar a tener un sector público más flexible, dinámico y transparente. Aprovechar al máximo las nuevas tecnologías puede ayudar a los países de América Latina a acortar distancias con otros países más avanzados en materia de transparencia.

Puesto que estas tecnologías a menudo requieren nuevas estructuras, se podrían obtener beneficios adicionales con un engranaje administrativo más centrado en el usuario. Esto forma parte de un nuevo paradigma que implica una revolución tecnológica con la que se podrían lograr cambios significativos (CEPAL/OCDE, 2011).

Una administración pública colaborativa debe impulsar el trabajo en red para otorgar valor público a los demás actores. Esto se adquiere gracias a la utilización de valores y de una actitud abierta para lograr eficacia, eficiencia, transparencia, colaboración, participación, corresponsabilidad, reutilización del conocimiento público y diálogo con todos los actores.

Sin lugar a dudas, el acceso y uso de la información pública está cambiando la manera en que los ciudadanos se relacionan con los gobiernos, no solo porque las políticas de apertura de datos públicos (Naser y Concha, 2011) contribuyen a generar una mayor transparencia y colaboración, sino por la infinidad de aplicaciones existentes que agregan valor a las iniciativas públicas y contribuyen a la toma de decisiones de la comunidad y de las instancias políticas.

Debido a las insospechadas consecuencias e impactos que esta nueva ola tendrá en los países de la región, cambiará el rumbo que hasta ahora seguía la evolución del gobierno electrónico, al ampliar su alcance más allá de la mera simplificación de trámites y de la mayor transparencia de la gestión. En este contexto, el desafío más interesante es poder llevar en forma real y tangible los beneficios de la apertura de información al ciudadano.

Pese a que dicha apertura es una tendencia relativamente reciente, ya son varios los países que están apostando por esta nueva forma de entregar los servicios por parte de la administración pública. En este sentido, se han creado organizaciones precisamente para ayudar a las administraciones y organismos públicos, así como al sector tecnológico, en la publicación de su información, de forma tal que cumplan con su función de servicio público, se ajusten a la normativa vigente y se maximice el potencial de reutilización de la información por parte de terceros.

España posee varios ejemplos de buenas prácticas en apertura de datos públicos. Uno de ellos es *Open Data Euskadi*, que ha sido la primera administración de España en ofrecer en Internet la información pública. Otras iniciativas de apertura de datos públicos en España se encuentran en las comunidades autónomas de Asturias, Cataluña, Extremadura y Navarra. Por su parte, algunos ayuntamientos también han desarrollado iniciativas, como por ejemplo Gijón, Zaragoza, Lérida, Badalona, Barcelona y Córdoba.

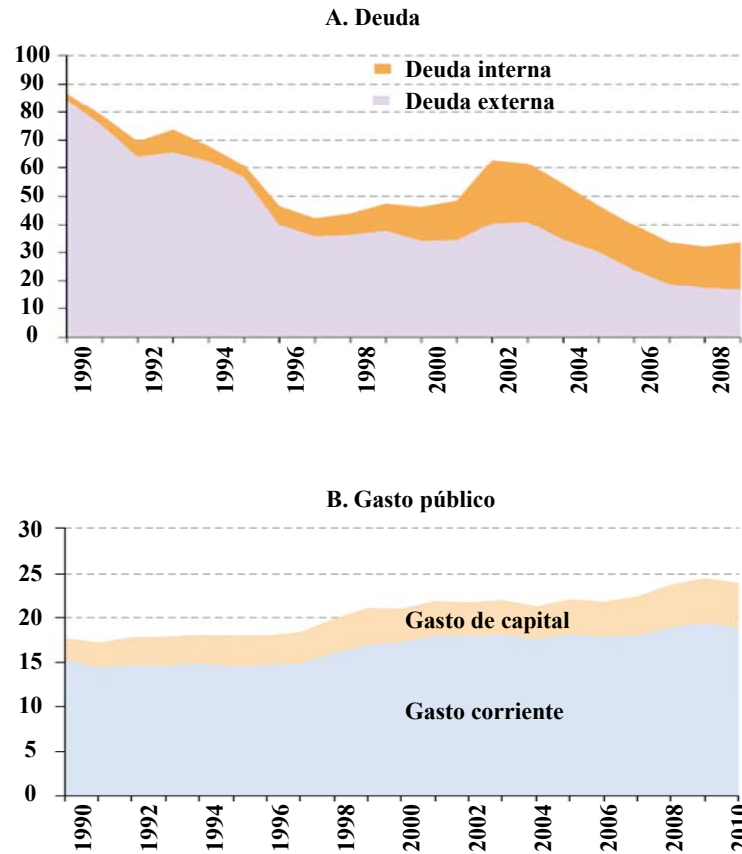
Los países de la región recién están dando sus primeros pasos hacia las políticas de apertura de datos. Países como Brasil, Chile, Colombia y México han comenzado a generar iniciativas impulsadas por sus respectivas leyes de transparencia y acceso a la información pública. No obstante, aún son escasos los ejemplos claros de apertura de datos.

En cualquier caso, es evidente que estos esfuerzos serán letra muerta si no se abordan los problemas estructurales de las finanzas públicas. En la región, son funciones primordiales de la gestión pública la ampliación de los recursos disponibles, la consolidación del papel redistributivo de gastos e ingresos públicos y la búsqueda de pactos fiscales en pro de la igualdad.

### **13. Ampliar los espacios fiscales y los recursos disponibles**

En la última década, a pesar de la crisis reciente, los progresos en materia de finanzas públicas son destacables, en especial el aumento de los ingresos fiscales. Asimismo, la deuda pública pasó de niveles cercanos al 80% del PIB en 1990 a tasas en torno al 30% en los años recientes y ha cambiado asimismo su composición, con un mayor peso relativo de la deuda interna.

AMÉRICA LATINA: CALIDAD DEL GASTO PÚBLICO, 1990-2010  
-En porcentajes del PIB-



FUENTE: CEPAL, sobre la base de datos oficiales.

La inversión pública se ha incrementado en casi toda la región. En este contexto de recuperación de espacios fiscales, es factible entonces priorizar los gastos que tienen efectos positivos en el crecimiento económico, el empleo formal y el acceso a los bienes públicos.

Sin duda, la tarea de mejorar la calidad del gasto público en América Latina depende de la inversión sostenida en capital físico y humano y en conocimiento. No obstante, los gobiernos, además de gastar bien, necesitan recaudar fondos para poder hacer frente a los imperativos del desarrollo.

Con frecuencia se argumenta que los impuestos son un obstáculo para el crecimiento económico. Sin embargo, hay países que han crecido de forma satisfactoria con altos niveles de impuestos, mientras que otros tienen un desempeño macroeconómico mediocre y una presión tributaria reducida.

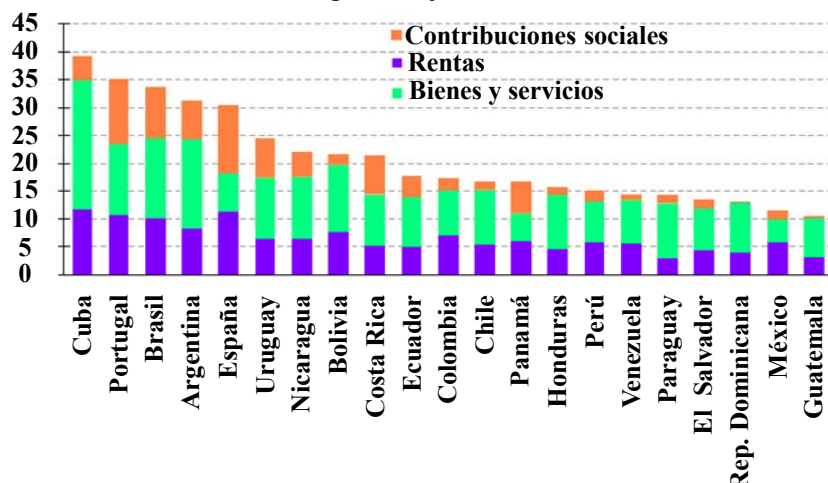
A medida que los países se desarrollan, la base tributaria se hace más amplia y el sistema tributario más progresivo, lo que redundaría en un círculo virtuoso entre crecimiento, gasto público, nivel de impuestos y progresividad del sistema. De esta manera, la cantidad y calidad de los ingresos fiscales percibidos por los gobiernos tienen amplias repercusiones en toda la economía y en la propia eficiencia del gasto público.

Los desafíos de recaudación son enormes, tal como se señaló en el primer capítulo (gráfico). Por una parte, en países como Bolivia, Chile, Ecuador, México y Venezuela, la estructura fiscal descansa sobre ingresos provenientes de materias primas no renovables, sujetas a una alta volatilidad de sus precios y, en algunos casos, a la previsible reducción de estos recursos en el mediano plazo. Por otra parte, con la excepción de Argentina, Brasil y Uruguay, el nivel de recaudación tributaria es inferior al 20% del PIB, a todas luces insuficiente para hacer frente a los desafíos del desarrollo.



### AMÉRICA LATINA, ESPAÑA Y PORTUGAL: COMPOSICIÓN DE LOS INGRESOS TRIBUTARIOS, 2009

-En porcentajes del PIB-



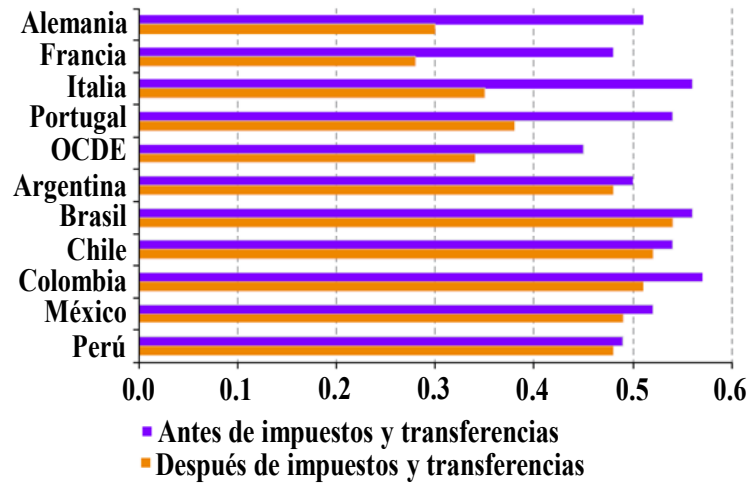
FUENTE: Para América Latina: base de datos CEPALSTAT; para el resto de los países: Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), Revenue Statistics 1965-2009, 2010.

El imperativo de la sostenibilidad ambiental exige evaluar también los impactos ambientales de la estructura fiscal. Algunos países han logrado, mediante reformas fiscales, cambiar los comportamientos de los agentes económicos hacia la protección o menor degradación del medio ambiente y a la vez reducir gastos y generar recursos fiscales.

#### 14. Consolidar el papel redistributivo de las finanzas públicas

El nivel de desigualdad de ingresos en América Latina, medido por los coeficientes de Gini antes de impuestos y transferencias directas (ingreso de mercado), no está demasiado alejado de los niveles de la OCDE. De hecho, en países como Alemania, Francia, Italia y Portugal, los coeficientes de Gini “antes de la acción fiscal” superan 0.50. En cambio, las diferencias son muy marcadas cuando se incluyen los efectos de la redistribución de los sistemas tributarios y de las transferencias directas.

**AMÉRICA LATINA Y LA OCDE (PAÍSES SELECCIONADOS): ÍNDICE DE GINI ANTES Y DESPUÉS DE IMPUESTOS Y TRANSFERENCIAS**



FUENTE: CEPAL y OCDE, 2011.

La acción fiscal directa reduce 20 puntos de Gini (esto es, más de 40%) las desigualdades de ingresos en los países citados. Un tercio de este efecto se explica por la progresividad de los sistemas tributarios, mientras que el resto representa el impacto de las transferencias monetarias a los grupos de menores ingresos, sobre todo a los mayores de 65 años (OCDE, 2009). El impacto sobre la pobreza también es directo y contundente: en los países de la OCDE, antes de impuestos y transferencias, la pobreza relativa es del 50%; después de la acción fiscal esta cifra es solo del 15 por ciento.

Tanto el nivel como la composición del gasto público de América Latina distan de ser redistributivos. Cabe destacar, por ejemplo, que la cobertura media de pensiones a jubilados en América Latina es de apenas 33% e incluso en muchos países dicha cifra no supera el 10% de la población mayor. Las asignaciones de recursos mediante transferencias y subsidios son poco significativas (aproximadamente del 7% del PIB) en comparación con los países de la OCDE, cuyo gasto medio en este rubro es cercano al 17% del PIB. Otra manera de observar este efecto distributivo es estimando directamente el impacto de las variables que afectan de manera significativa al

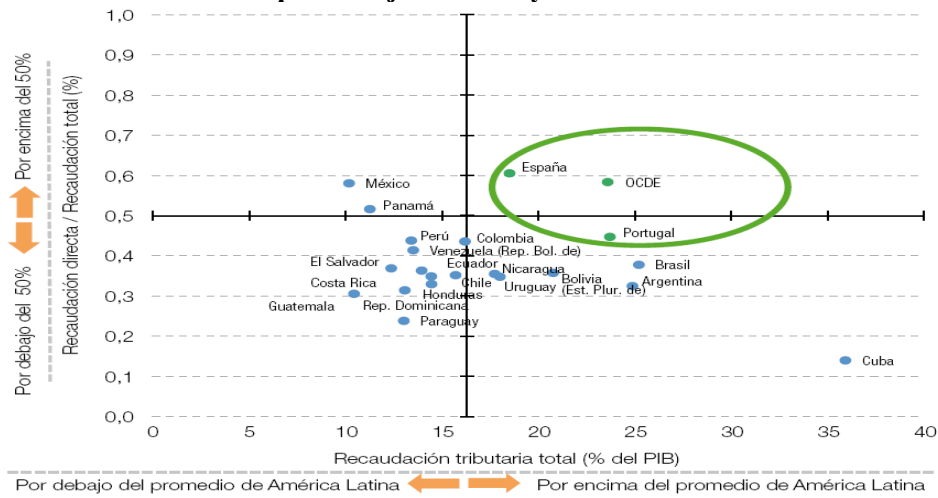
coeficiente de Gini, entre las que se destacan el gasto social y la educación (Afonso, Schuknecht y Tanzi, 2008, para los países de la OCDE y González y Martner, 2010, para América Latina).

La estructura impositiva tampoco favorece la función distributiva de las finanzas públicas. Como se ha analizado, el menor peso relativo del impuesto a la renta explica, en parte, la regresividad de los sistemas tributarios de América Latina y el Caribe.

Suele afirmarse que el exceso de impuestos directos y de contribuciones sociales puede ser apropiado para la redistribución del ingreso pero perjudicial para el crecimiento económico y el empleo. Se puede aseverar que en América Latina el problema es inverso; no se ha dado el suficiente marco de acción a los sistemas tributarios en su función redistributiva y, por tanto, no pueden representar un obstáculo para el crecimiento.

Tal como señala Kakwani (1977), “el efecto de los cambios en la distribución del ingreso resultantes de los impuestos no depende solo de su grado de progresividad, sino de la recaudación promedio”. En el gráfico siguiente se ilustra el punto: existe en América Latina un “casillero vacío” fiscal (ocupado por los países más desarrollados), ya que incluso los países con tasas tributarias más elevadas (Argentina y Brasil) tienen igualmente una composición sesgada a los impuestos indirectos. Como es evidente, los sistemas serán más progresivos en la medida en que sean capaces de hacer contribuir a las rentas privadas transitorias provenientes, por ejemplo, de los precios altos de las materias primas.

**AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE Y LA OCDE (PAÍSES SELECCIONADOS):  
NIVEL Y COMPOSICIÓN DE LOS INGRESOS TRIBUTARIOS  
-En porcentajes del PIB y coeficientes-**



FUENTE: Para América Latina y el Caribe: base de datos CEPALSTAT; para el resto de los países: Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), Revenue Statistics 1965-2009, 2010.

La escasa recaudación por concepto de impuestos directos obedece, en gran medida, a una base imponible estrecha y a altos niveles de incumplimiento. En un estudio realizado para varios países de la región, Jiménez, Gómez Sabaini y Podestá (2010) observaron que las tasas de evasión del impuesto a la renta se sitúan entre 40 y 65%, aproximadamente. Sus causas son el elevado grado de informalidad de la economía, el incumplimiento tributario, el complejo diseño del propio sistema tributario y la existencia de gastos tributarios (exenciones, básicamente).

Tal como se observa en el cuadro siguiente, los niveles de gasto tributario difieren mucho entre países, aunque son significativos en todos los países estudiados. En el Brasil, Chile, Guatemala y México se observa una mayor concentración de los gastos tributarios en el impuesto a la renta, mientras que las concesiones en el IVA tienen mayor relevancia en Argentina y Colombia.

A pesar de estas barreras, durante el período 1990-2009, en promedio, la recaudación del impuesto a la renta casi se duplicó, ya que aumentó de 2.6 a 4.9% del PIB. De todas maneras, si bien el crecimiento fue proporcionalmente mayor en los últimos

cinco años del período, este impuesto solo representó el 24.7% del total recaudado en 2009.

**AMÉRICA LATINA (PAÍSES SELECCIONADOS): GASTOS TRIBUTARIOS, 2001-2009**  
**-En porcentajes del PIB-**

<b>País</b>	<b>2001</b>	<b>2003</b>	<b>2005</b>	<b>2007</b>	<b>2009</b>
Argentina	3.0	2.4	2.2	2.2	2.1
Brasil	1.5	1.7	1.7	2.3	3.2
Chile	4.4	3.9	4.4	4.9	3.9
Colombia	--	--	3.7	3.5	--
Guatemala	12.3	12.5	8.4	8.6	--
México	--	6.1	6.3	5.4	--
Perú	--	--	2.7	2.2	1.8

FUENTE: CEPAL, sobre la base de cifras oficiales de los países

Dado que este impuesto está concentrado en las personas jurídicas (sociedades), su incremento se vincula, sobre todo, a los ingresos obtenidos por las empresas mineras y petroleras. El nivel impositivo sigue siendo bajo en comparación con los estándares internacionales, particularmente en lo que se refiere al impuesto a las personas físicas.

Asimismo, llama la atención el bajo nivel de la imposición patrimonial, de apenas 0.6% del PIB en promedio (3.6% del total de la recaudación para 2009), y cuyo fortalecimiento constituye uno de los desafíos pendientes de la región, en particular, a nivel de los gobiernos subnacionales. Por otra parte, en la década actual se ha observado el surgimiento de otros tributos aplicados sobre bases extraordinarias, como por ejemplo el impuesto al débito y crédito bancario, el impuesto a las transacciones financieras y otros similares, que suponen casi un punto del PIB, en promedio (4.3% del total de la recaudación).

En aquellos países donde los impuestos al consumo son los que predominan, los sectores de menores ingresos pagan, en proporción, una fracción mayor de los impuestos que gravan los bienes de primera necesidad. Por ello, no sorprende el hecho de que los actuales sistemas tributarios de la región sean incluso regresivos, por

cuanto la distribución del ingreso, una vez considerada la acción de los impuestos, es peor que la primaria.

De esta forma, en términos de equidad, se puede decir que se ha priorizado la equidad horizontal (los agentes con igual potencial recaudatorio deben soportar la misma carga tributaria) por sobre la equidad vertical (los agentes deberían tener una carga tributaria proporcional a su capacidad contributiva), que sigue siendo una tarea pendiente en la región. Sin embargo, existen algunas iniciativas tributarias tendientes a dotar a los sistemas impositivos de mayor equidad, como por ejemplo la implementada por Uruguay en 2007.

## **15. Hacia un pacto fiscal por la igualdad**

Un pacto fiscal es “el acuerdo sociopolítico básico que legitima la actuación del Estado y el ámbito y alcance de las responsabilidades gubernamentales en la esfera económica y social” (CEPAL, 1998). La ausencia de un patrón generalmente aceptado de lo que deben ser sus objetivos erosiona cualquier grado de consenso sobre la cuantía y el origen de los recursos que debe administrar el Estado, así como cuáles deben ser las reglas para su asignación y utilización.

Un acuerdo político explícito o implícito de los distintos sectores sociales sobre qué debe hacer el Estado ayuda a legitimar el nivel, composición y tendencia del gasto público y de la carga tributaria necesaria para su financiamiento. Desarrollar una visión estratégica de mediano y largo plazo, construir alianzas entre agentes y diseñar una nueva ecuación entre el Estado, el mercado y la ciudadanía son elementos fundacionales del pacto fiscal.

Las implicaciones políticas de un pacto fiscal van mucho más allá de lo que podría derivarse de reformas tributarias o presupuestarias tradicionales. Así, la idea de pacto fiscal se asocia al diseño explícito y consensuado de una “ruta de navegación” de

mediano y largo plazo y a la recuperación de la noción de planificación del desarrollo (y para el desarrollo).

Esto es, a su vez, la expresión de un diseño más ambicioso e integral de las políticas públicas. En particular, la sociedad suele confiar al Estado un papel crucial en la promoción de la equidad y el pacto fiscal resulta incompleto e insatisfactorio si ese papel se omite, se descuida o se cumple de forma insuficiente.

Estos pactos pueden ser globales o bien abordar un sector concreto como educación, empleo decente, protección social o infraestructura, o bien articularse en torno a una idea convocante como la igualdad, la seguridad ciudadana o la lucha contra la pobreza. Los legisladores cumplen un papel fundamental en estos pactos, en la definición de las políticas públicas, en su articulación con el presupuesto y en la negociación de reformas tributarias que apunten a mejorar los sistemas impositivos.

Por el lado de los ingresos, es indudable que, por distintas razones, no se han llevado a cabo la mayor parte de las reformas necesarias para aumentar el nivel de recaudación, eliminar los impuestos que alteran la neutralidad económica y reducir las inequidades existentes en la distribución de la carga tributaria entre los distintos niveles de ingreso.

Esta aparente inmovilidad obedece a la propia realidad política de los países y al escaso desarrollo institucional y capacidad de gestión de las administraciones tributarias. En los hechos, ambos elementos no son totalmente independientes y no resulta casual que, en los países donde las “élites” son más fuertes, las administraciones tributarias sean más débiles.

La extensión de la desigualdad de ingresos en la región ha influenciado la actual realidad del sistema tributario, lo que genera un círculo vicioso de desigualdad de

ingresos y regresividad tributaria, en lugar de un círculo virtuoso que posibilite, mediante el esquema tributario, la corrección de los grandes desequilibrios de ingreso.

Desde la óptica política, es evidente que la desigualdad social puede promover el surgimiento de “grupos de élites” que buscan minimizar su carga tributaria relativa, ya sea mediante el control del proceso legislativo o procurando que se legislen normas tributarias con esos efectos.

En la fase expansiva caracterizada por un crecimiento sin precedentes de los ingresos fiscales, el panorama de reformas fue bastante reducido. Al cumplirse o sobrepasarse las metas de recaudación, los incentivos para cambiar los sistemas tributarios disminuyeron considerablemente. De hecho, la discusión sobre la inequidad de los sistemas se redujo a algunos círculos académicos y no trasuntó en proyectos legislativos tendientes a modificar los defectos observados, que por lo demás son ampliamente conocidos. Por estas y otras razones, “la economía política” de las reformas se ha transformado en el principal obstáculo para la conformación de sistemas tributarios que den sustento al pacto fiscal (Gómez Sabaini y Martner, 2010).

Actualmente, la idea de un pacto fiscal parece encontrar un ambiente más propicio en la región. Dos razones, al menos, explican esta mayor disposición. Por un lado, la evidencia, luego de la crisis de 2008, de que el gasto público constituye una poderosa herramienta de contención de los efectos más perjudiciales de la volatilidad externa (caída del empleo, de los ingresos y del consumo). Por otro lado, el conocimiento de que las finanzas públicas de calidad, respaldadas por instituciones sólidas y una capacidad adecuada de gestión pública, contribuyen de manera complementaria a la equidad, a la cohesión social y al desarrollo productivo.

Los mejores marcos fiscales, desde prácticas presupuestarias transparentes hasta reglas fiscales de “segunda generación”, pueden ser ingredientes fundamentales de este pacto fiscal y ayudar a facilitar su economía política. Es especialmente relevante



impulsar la transparencia y la eficiencia en el sector público. Los poderes legislativos y las contralorías habrán de reforzar sus papeles fiscalizadores para asegurar la eficiencia en los casos en que sea importante gastar mucho.

Los mejores marcos fiscales deben asegurar una suficiente movilización de recursos internos, lo que convierte así al sistema tributario en una herramienta eficaz para el desarrollo. Si el pacto fiscal se fundamenta en la necesidad de financiar las políticas públicas mediante el incremento de la carga tributaria, habrá que aumentar la confianza ciudadana en el buen uso de estos recursos.

## **Reflexión Final**

### **Una nueva arquitectura estatal: Orientaciones para cerrar brechas y abrir caminos**

¿Cuáles son, en síntesis, los desafíos de la nueva arquitectura estatal, de cara a los pilares del desarrollo que se plantearon en el capítulo II: Caminos por abrir?

- En primer lugar, el Estado debe garantizar un entorno macroeconómico adecuado para prevenir y enfrentar la volatilidad y robustecer las economías mediante el uso de los instrumentos disponibles (financieros, fiscales y cambiarios) y así promover un patrón de crecimiento hacia un mayor dinamismo productivo con empleo de calidad, es decir, con derechos.
- En segundo lugar, el Estado debe tener cumplir un papel protagónico a la hora de promover cambios en la matriz productiva, a fin de propiciar una mayor incorporación de tecnología y una menor intensidad de carbono e impulsar políticas eficaces destinadas a reducir las brechas de productividad entre los distintos sectores y niveles de la estructura productiva.

- En tercer lugar, el Estado debe hacer un enérgico esfuerzo por reducir las disparidades territoriales, tanto en el ámbito de las capacidades productivas, la articulación con mercados ampliados, la convergencia y el acceso a servicios como en cuanto a los niveles de bienestar. Debido a la diversidad de instituciones y actores que inciden en el desarrollo territorial, es imperativo avanzar hacia pactos de cohesión territorial que permitan aunar esfuerzos de promoción del desarrollo regional y local desde arriba y desde abajo. Revertir la situación de desigualdad territorial supone también remontar la madeja de la desigualdad general. De allí la importancia de contar con políticas públicas de Estado, respaldadas por pactos entre los actores de los distintos niveles de desagregación territorial y orientadas a promover una mayor igualdad.
  
- En cuarto lugar, el Estado debe impulsar políticas activas y pasivas en el ámbito del empleo y del cuidado, a fin de prevenir el desempleo, cerrar las brechas de ingresos laborales como mecanismo clave de promoción de la igualdad e incrementar las tasas de participación y empleo. Se requieren políticas de Estado fuertes para mejorar la calidad del empleo y las capacidades de la fuerza de trabajo y políticas de salario mínimo, de apoyo productivo y de protección del sector informal.
  
- En quinto lugar, el Estado debe intervenir de manera más decidida en el ámbito social, para garantizar un mayor acceso al bienestar y un mayor desarrollo de las capacidades de los sectores más rezagados y vulnerables, lo que contribuye sustancialmente a cerrar las brechas sociales. En materia social, el rol del Estado es clave en los pilares de protección y promoción. Se propone diseñar y establecer un sistema de protección social básico universal (seguridad de ingresos y salud básicos). Para ello, el Estado debe generar o potenciar los mecanismos solidarios de protección social no contributivos,

ampliar la oferta de programas asistenciales, conciliar trabajo remunerado y no remunerado y facilitar el ingreso de las mujeres al mercado laboral.

Todo lo anterior plantea una interrogante, en particular, sobre el nivel de recursos con que cuentan los gobiernos de la región. El nivel de gasto público está condicionado por la capacidad recaudatoria de los países. La tributación constituye, en este sentido, el espacio de política decisivo para incrementar la capacidad financiera del Estado que le permite cumplir su rol proactivo en la promoción del desarrollo y la igualdad social, tal como se ha planteado en los capítulos precedentes.

- También aquí hay preguntas importantes que plantearse sobre la gobernabilidad de los recursos naturales. Si al menos, para el caso de los países sudamericanos, el auge de las materias primas parece ser una tendencia, es ineludible incorporar al debate social el uso de los ingresos provenientes de la explotación de los recursos naturales.
- Finalmente, en el ámbito político, el Estado cumple un rol protagónico al que no puede renunciar. Se trata, en este caso, de velar por más democracia y más igualdad, dos caras de la misma moneda. Desde el punto de vista de la democracia, el Estado debe apostar por mejorar la calidad de la política en cuanto a sus procedimientos, por formular agendas estratégicas que reflejen la deliberación de un amplio espectro de actores, y por escuchar la voluntad popular, que se traduzca en pactos que otorguen legitimidad y garanticen la aplicación de políticas en el mediano y largo plazo. En materia de igualdad, el Estado debe ocuparse de incrementar la participación de los sectores más vulnerables y excluidos de los beneficios del crecimiento. Para ello, la igualdad ciudadana –igualdad de derechos, de voz pública, de sujetos plenos- es el vínculo en el que la política se eslabona con la igualdad social.

- Es aquí donde la democracia debe mostrar sus progresos, su acumulación de aprendizajes. En este sentido, cabe señalar la importancia de los pactos sociales, para no supeditar las políticas a los ritmos electorales y a los cambios de gobierno; la viabilidad fiscal, que debe estar calibrada con el enfoque de derechos ciudadanos, sobre todo derechos sociales; el crecimiento, orientado de tal modo que se traduzca en más y mejor empleo y, por último, los cambios en materia de género y de generación, que deben plasmarse en una nueva arquitectura que armonice la economía del cuidado con la participación laboral, las ventanas de oportunidades que ofrece la transición demográfica y la previsión de riesgos de esa transición.
- Se ha demostrado que la ecuación entre mercado, Estado y sociedad que ha prevalecido desde hace tres décadas es incapaz de responder a los retos globales de hoy y mañana. El desafío, entonces, es situar al Estado en el lugar que le cabe de cara al futuro.
- La consideración del pacto fiscal antes mencionado refuerza la importancia de construir pactos sociales para avanzar hacia la nueva ecuación entre Estado, mercado y sociedad que se propone en *La hora de la igualdad* (CEPAL, 2010a). Un pacto para la igualdad es, fundamentalmente, un pacto orientado a la redistribución del ingreso y otros activos, así como a la superación de la profunda heterogeneidad estructural.
- Sin la legitimidad y solidez política que ofrecen los acuerdos entre los diversos actores, las reformas propuestas corren el riesgo de quedar confinadas al cajón sellado del voluntarismo y las buenas intenciones.
- La construcción de pactos sociales exige cambios en la política y un Estado más proactivo. El pacto, más que un resultado, es un proceso. En este proceso son necesarios los debates y acuerdos sobre proyectos de convivencia a largo plazo y

el sacrificio de intereses inmediatos en aras del bien común. Se trata de legitimar nuevamente la política, y en ese intento están en juego tanto la democracia como una inserción externa más equitativa en un mundo cada vez más globalizado.

- El desarrollo, tal como lo vivimos, lo pensamos o lo hemos padecido, ha llegado a un punto de inflexión. La crisis financiera y sus efectos sociales, así como la amenaza del cambio climático, han puesto un gran signo de interrogación sobre el alcance de los paradigmas productivo y económico que predominaron en las décadas precedentes. Ante ello, los ciudadanos buscan refugio y guía en sus Estados y en un ordenamiento internacional más justo. Sin una nueva arquitectura estatal que se haga cargo del nuevo contexto, de las nuevas realidades que surgen de la crisis, de los imperativos que plantea la agenda de igualdad de derechos y de los desafíos que representa el cambio climático, no habrá futuro.
- He aquí el mayor desafío para nuestra generación: formular políticas mejor integradas, ampliar libertades, construir igualdad, profundizar la democracia, forjar solidaridad entre las clases medias y las populares, crear esperanza con visión de futuro y claridad intergeneracional, todo ello a partir del aprendizaje y avance civilizatorio acumulado a lo largo del siglo XX, pero con las herramientas, transparencia y velocidades que demanda el siglo XXI.

**Fuente de información:**

<http://www.cepal.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/prensa/noticias/comunicados/5/44895/P44895.xml&xsl=/prensa/tpl/p6f.xsl&base=/tpl/top-bottom.xsl>

<http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/4/44894/2011-679-Espaciosiberoamericanos-WEB.pdf>

## **Editorial sobre la base de su análisis económico y monetario (BCE)**

El 9 de noviembre de 2011, el Banco Central Europeo (BCE) publicó en Francfort, Alemania, su *Boletín Mensual*. A continuación se presenta el Editorial sobre la base de su Análisis Económico y Monetario.

En su reunión celebrada el 3 de noviembre de 2011, el Consejo de Gobierno decidió, sobre la base de su análisis económico y monetario periódico, reducir las tasas de interés oficiales del BCE en 25 puntos básicos. Si bien la inflación ha seguido siendo elevada y es probable que se mantenga por encima del 2% durante los próximos meses, se espera que las tasas de inflación descendan durante 2012 situándose por debajo del 2%. Al mismo tiempo, el ritmo subyacente de la expansión monetaria sigue siendo moderado.

Tras la decisión de este mes, la inflación debería mantenerse en niveles acordes con la estabilidad de precios durante el horizonte temporal relevante para la política monetaria. Debido a sus efectos desfavorables sobre las condiciones de financiamiento y la confianza, es probable que las tensiones actuales en los mercados financieros debiliten el ritmo de crecimiento económico en la zona del euro hasta después del segundo semestre de este año. Las perspectivas económicas siguen estando sujetas a un grado particularmente elevado de incertidumbre e intensos riesgos a la baja. Algunos riesgos se han venido materializando, por lo que es muy probable que las previsiones y proyecciones para el crecimiento medio del Producto Interno Bruto (PIB) real en 2012 se revisen significativamente a la baja. En este contexto, también deberían moderarse las presiones de los precios, costes y salarios en la zona del euro, y la decisión adoptada el 3 de noviembre por el Consejo de Gobierno de reducir las tasas de interés oficiales del BCE tiene en cuenta este factor. En conjunto, para la política monetaria sigue siendo esencial mantener la estabilidad de precios a medio plazo, asegurando así un firme anclaje

de las expectativas de inflación en la zona del euro, en consonancia con el objetivo del Consejo de Gobierno de mantener la inflación en tasas inferiores, aunque próximas, al 2% a medio plazo. Dicho anclaje constituye un requisito indispensable para que la política monetaria contribuya al crecimiento económico y a la creación de empleo en la zona del euro.

La provisión de liquidez y las modalidades de adjudicación para las operaciones de financiamiento se mantendrán para garantizar que las entidades de crédito de la zona del euro no tengan dificultades de liquidez. Todas las medidas no convencionales de política monetaria adoptadas durante el período de agudas tensiones en los mercados financieros son, por su propio diseño, de naturaleza temporal.

Por lo que se refiere al análisis económico, se espera que el crecimiento del PIB real de la zona del euro, tras la desaceleración experimentada en el segundo trimestre de 2011 hasta el 0.2% intertrimestral, sea muy moderado en el segundo semestre de este año. Se aprecian señales de que algunos riesgos a la baja identificados anteriormente se han venido materializando, como refleja la información desfavorable procedente de los datos de encuestas. Respecto al futuro, diversos factores parecen estar debilitando el dinamismo subyacente de la zona del euro, entre ellos, una moderación del ritmo de la demanda mundial y los efectos desfavorables para las condiciones de financiamiento y la confianza derivados de las tensiones existentes en algunos mercados de deuda soberana de la zona del euro. Al mismo tiempo, el Consejo de Gobierno sigue esperando que la actividad económica de la zona del euro se beneficie de la continuación del crecimiento positivo de las economías emergentes, de los bajos niveles de las tasas de interés a corto plazo y de las diversas medidas adoptadas para apoyar el funcionamiento del sector financiero.

De acuerdo con la valoración realizada por el Consejo de Gobierno, los riesgos a la baja en las perspectivas económicas para la zona del euro se confirman en un contexto de incertidumbre particularmente elevada. Estos riesgos están relacionados principalmente con una nueva intensificación de las tensiones existentes en algunos segmentos de los mercados financieros de la zona del euro y a nivel mundial, así como con la posibilidad de un mayor contagio de estas presiones a la economía real de la zona del euro. Hay también riesgos a la baja asociados con el impacto de los precios todavía altos de la energía, con las presiones proteccionistas y con la posibilidad de una corrección desordenada de los desequilibrios mundiales.

En cuanto a la evolución de los precios, según la estimación preliminar de Eurostat, la tasa de inflación interanual de la zona del euro medida por el Índice Armonizado de Precios de Consumo (IAPC) se situó en octubre de 2011 en el 3%, sin variación respecto de septiembre. Las tasas de inflación se han mantenido en niveles elevados desde finales del año pasado, impulsadas, principalmente, por el aumento de los precios de la energía y de otras materias primas. Es probable que las tasas de inflación se mantengan por encima del 2% durante los próximos meses, y que posteriormente se sitúen por debajo del 2% durante 2012. Se espera que las tasas de inflación se mantengan en niveles compatibles con la estabilidad de precios en el horizonte temporal relevante para la política monetaria. Esta evolución refleja la expectativa de que, en un contexto de mayor debilidad del crecimiento en la zona del euro y a escala mundial, las presiones de los precios, costes y salarios se moderen también en la zona del euro.

El Consejo de Gobierno sigue considerando que los riesgos para las perspectivas de evolución de los precios a medio plazo están, en conjunto, equilibrados, teniendo en cuenta también su decisión adoptada el 3 de noviembre de 2011 de reducir las tasas de interés oficiales del BCE en 25 puntos básicos. En sentido



alcista, los riesgos principales están relacionados con la posibilidad de incrementos de los impuestos indirectos y de los precios administrados, debido a la necesidad de sanear las finanzas públicas en los próximos años. Sin embargo, en la situación actual, las presiones inflacionarias deberían disminuir. Los principales riesgos bajistas están relacionados con los efectos de un crecimiento más débil de lo esperado en la zona del euro y en el resto del mundo. De hecho, si se mantuviera, la debilidad del crecimiento económico podría reducir las presiones inflacionarias a medio plazo en la zona del euro.

En lo que concierne al análisis monetario, la tasa de crecimiento interanual de M3 se situó en septiembre de 2011 en el 3.1%, frente al 2.7% registrado en agosto. La tasa de crecimiento interanual de los préstamos al sector privado, ajustada de ventas y titulaciones de préstamos, se situó en el 2.7% en septiembre, sin variación respecto de agosto. Al igual que en agosto, los flujos hacia M3 reflejan asimismo la intensificación de las tensiones en algunos mercados financieros. En particular, los flujos de entrada en participaciones en fondos del mercado monetario y en cesiones temporales realizadas a través de entidades de contrapartida central parecen haber influido significativamente en la evolución monetaria en septiembre. La tasa de crecimiento interanual de M1 aumentó hasta el 2% en septiembre, desde el 1.7% de agosto.

Por lo que se refiere a las contrapartidas, el crecimiento interanual de los préstamos concedidos a las sociedades no financieras y a los hogares en septiembre, ajustado de ventas y titulaciones de préstamos, se mantuvo prácticamente sin variación respecto a agosto, en el 2.2 y el 2.6% respectivamente. Estas cifras no indican que la intensificación de las tensiones en los mercados financieros haya afectado a la oferta de crédito hasta septiembre. No obstante, como estos efectos pueden manifestarse con desfases, procede examinar atentamente la evolución del crédito en el futuro próximo. Si se adopta una perspectiva adecuada a medio plazo y se

considera la volatilidad a corto plazo, el crecimiento subyacente del agregado monetario amplio y de los préstamos se ha estabilizado durante los últimos meses. En conjunto, el ritmo de expansión monetaria subyacente sigue siendo moderado.

El tamaño total de los balances de las instituciones financieras monetarias ha permanecido prácticamente sin variación en los últimos meses. La solidez de los balances de las entidades de crédito será determinante para reducir la posible espiral de reacciones adversas a las tensiones en los mercados financieros y facilitar así una provisión adecuada de crédito a la economía a lo largo del tiempo. Por consiguiente, el Consejo de Gobierno acoge con satisfacción el acuerdo del Consejo Europeo de 26 de octubre de exigir a las entidades de crédito que aumenten su coeficiente de capital hasta llegar al 9% del capital principal (tier 1) a final de junio de 2012 a más tardar, y apoya plenamente, además, el llamamiento a los supervisores nacionales para que velen por que los planes de recapitalización de las entidades de crédito no conduzcan a un desapalancamiento excesivo.

En cuanto a las políticas fiscales, todos los gobiernos de la zona del euro deben demostrar su determinación inflexible de cumplir plenamente sus respectivos compromisos en relación con su deuda soberana como factor decisivo para garantizar la estabilidad financiera de la zona del euro en su conjunto. El Consejo de Gobierno toma nota de los compromisos fiscales formulados en la declaración de la cumbre del euro del 26 de octubre de 2011 y apremia a todos los gobiernos a aplicar plenamente lo antes posible las medidas necesarias para lograr el saneamiento presupuestario y sistemas de pensiones sostenibles, así como a mejorar la gobernanza económica. Los gobiernos de países sujetos a programas de ajuste conjuntos de la Unión Europea (UE) y el FMI o de países especialmente vulnerables deben estar en disposición de adoptar cualesquiera otras medidas que resulten necesarias.

Es esencial que el saneamiento presupuestario y las reformas estructurales se acometan conjuntamente para reforzar la confianza, las perspectivas de crecimiento y la creación de empleo. Por lo tanto, el Consejo de Gobierno pide a todos los gobiernos de la zona del euro que aceleren urgentemente la aplicación de reformas estructurales sustanciales y amplias. Estas reformas contribuirán a incrementar la competitividad y a reforzar la flexibilidad y el potencial de crecimiento a más largo plazo de las economías de los países de la zona del euro. En este sentido, son imprescindibles las reformas del mercado de trabajo, que deben centrarse en medidas que eliminen sus rigideces y aumenten la flexibilidad salarial, de modo que los salarios y las condiciones laborales puedan adaptarse a las necesidades específicas de las empresas. En general, en estos tiempos difíciles, es esencial la moderación tanto de los márgenes de beneficio como de los salarios. Estas medidas deberían venir acompañadas de reformas estructurales dirigidas a incrementar la competencia en los mercados de productos, particularmente en los servicios —incluyendo la liberalización de las profesiones de acceso restringido— y, en los casos en que resulte apropiado, la privatización de los servicios suministrados actualmente por el sector público. Al mismo tiempo, el Consejo de Gobierno subraya la necesidad absoluta de que las autoridades nacionales de la zona del euro adopten y apliquen con urgencia las medidas anunciadas y recomendadas en la declaración de la cumbre del euro del 26 de octubre de 2011.

**Fuente de información:**

<http://www.bde.es/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesBCE/BoletinMensualBCE/11/Fich/bm1111-1.pdf>

### **Evolución Económica y Monetaria (BCE)**

El 9 de noviembre de 2011, el Banco Central Europeo (BCE) publicó en Francfort, Alemania, su *Boletín Mensual* sobre la Evolución Económica y Monetaria de la zona

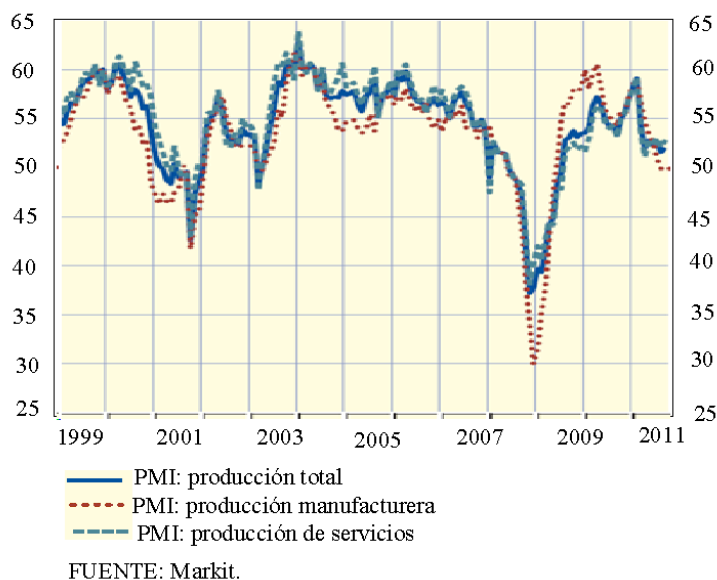
del euro. A continuación se presenta el apartado: *Entorno Exterior de la Zona del Euro*.

### **Evolución de la Economía Mundial**

El crecimiento económico mundial ha experimentado una desaceleración en los últimos meses, debido, en parte, a algunos factores transitorios. Si bien la progresiva desaparición de estos factores debería proporcionar cierto impulso al crecimiento económico en el segundo semestre del año, la necesidad de seguir saneando los balances de los sectores público y privado, así como la persistente debilidad de los mercados de la vivienda y de trabajo, continúan limitando la fortaleza de la recuperación, especialmente en las economías avanzadas. Además, la reaparición de las tensiones en los mercados financieros mundiales y la caída de la confianza empresarial y de los consumidores siguen frenando el ritmo de la recuperación. En las economías emergentes, el crecimiento se ha moderado ligeramente, lo que debería contribuir a mitigar las presiones de recalentamiento que se observan actualmente en algunos de esos países.

En octubre, el Índice de Gerentes de Compras (PMI, Project Management International) PMI global de producción de manufacturas y servicios no se modificó y permaneció en 49.9. Este reducido nivel es inferior al umbral teórico de 50 que separa la expansión de la contracción y a la media de largo plazo. En octubre, el componente de nuevos pedidos del PMI aumentó, aunque se mantuvo contenido y por debajo del mencionado umbral de 50, y el componente de empleo siguió situándose por encima de 50.

**PMI: PRODUCCIÓN MUNDIAL**  
**-Índice de difusión; datos mensuales**  
**desestacionalizados-**



Las presiones sobre los precios en la economía mundial parecen haber continuado atenuándose en cierta medida. En octubre, el índice PMI global de precios de los bienes intermedios del sector manufacturero se redujo hasta 49.9, desde el nivel de 56.6 registrado en septiembre. En general, en tasa interanual, la inflación general se ha estabilizado en las economías avanzadas, mientras que, en las economías emergentes, las presiones inflacionarias siguen siendo más pronunciadas. En los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la inflación interanual, medida por los precios de consumo, se situó en el 3.3% en septiembre de 2011, en comparación con el 3.2% de agosto. Excluidos la energía y los alimentos, la tasa de inflación interanual se situó en el 1.9% en septiembre, frente al 1.8% de agosto. En los mercados emergentes, las tasas de inflación siguen siendo elevadas como consecuencia de las restricciones de la capacidad productiva y de la mayor ponderación asignada a las materias primas en sus respectivas cestas de consumo.

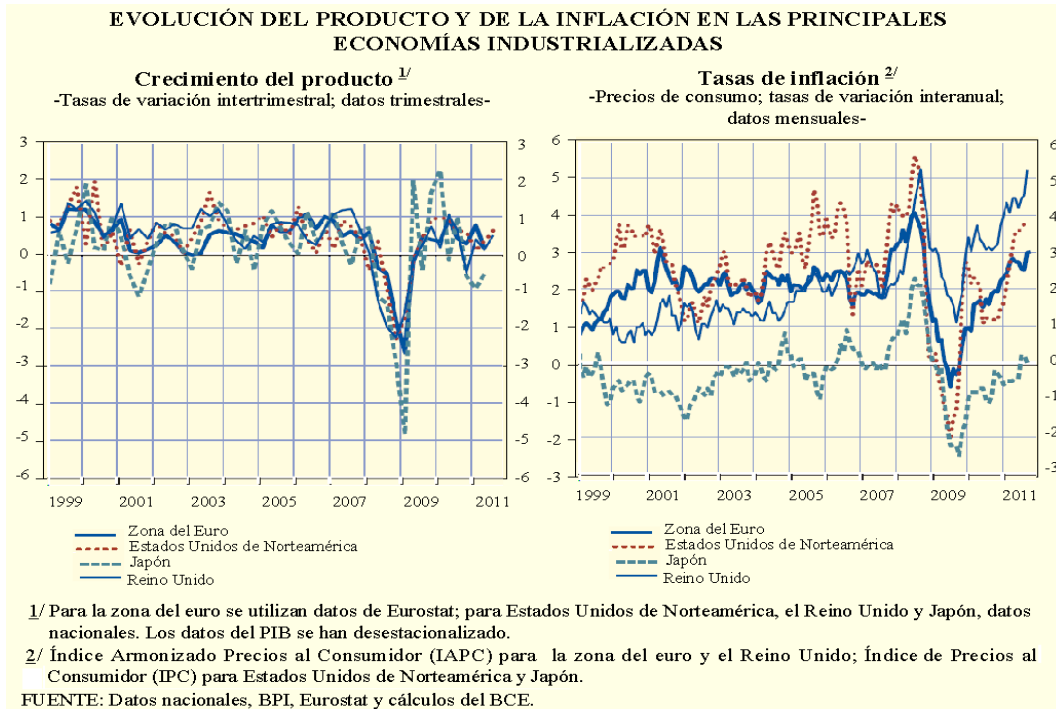


### Estados Unidos de Norteamérica

En Estados Unidos de Norteamérica, la recuperación económica cobró impulso en el tercer trimestre de 2011. Según la estimación de avance de la Oficina de Análisis Económico, el PIB real creció a una tasa interanual del 2.5% en el tercer trimestre de 2011 (0.6% en tasa intertrimestral), frente al 1.3% del trimestre anterior. La expansión registrada en el tercer trimestre se vio favorecida por el crecimiento del gasto en consumo y la inversión empresarial. El primero aumentó a una tasa interanual del 2.4%, ya que las compras de bienes duraderos repuntaron tras una contracción en el trimestre anterior, relacionada en parte con los efectos del desastre japonés. No obstante, la coincidente debilidad de la renta personal disponible, que se redujo un 1.7% en términos reales, y una caída de la tasa de ahorro personal hasta un mínimo no observado desde el último trimestre de 2007, pusieron en tela de juicio la sostenibilidad de la aceleración de cara al futuro. Al mismo tiempo, la inversión empresarial creció a una tasa interanual del 16.3% y la inversión residencial continuó recuperándose moderadamente desde unos niveles muy bajos. La demanda exterior neta contribuyó positivamente al crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB), ya que el avance de las exportaciones sobrepasó al de las importaciones, mientras que las existencias registraron una contribución negativa.

Por lo que respecta a la evolución de los precios, la inflación interanual, medida por el Índice de Precios al Consumidor (IPC), aumentó hasta el 3.9% en septiembre de 2011, el nivel más alto de los tres últimos años, desde el 3.8% registrado en el mes anterior. El aumento de la inflación general a lo largo de 2011 sigue reflejando una acusada subida interanual de los precios de la energía y los alimentos, que se incrementaron a una tasa del 19.3 y 4.7%, respectivamente, en el año transcurrido hasta septiembre de 2011. Excluidos la energía y los alimentos, la inflación interanual no experimentó variación con respecto al mes anterior, y se situó en el 2% en septiembre, tras haber seguido una tendencia alcista durante casi un año. En parte, la estabilización de la inflación subyacente en tasa interanual refleja cierta moderación en el coste de los vehículos de motor y las prendas de vestir, que ha corregido los sustanciales incrementos registrados en los meses anteriores.

El 21 de septiembre de 2011, el Comité de Operaciones de Mercado Abierto de la Reserva Federal decidió mantener en una banda del 0 al 0.25% el objetivo fijado para la tasa de interés de los fondos federales y siguió previendo que la situación económica probablemente justifique que dicha tasa se mantenga en niveles excepcionalmente bajos, como mínimo, hasta mediados de 2013. Al mismo tiempo, el Comité anunció nuevas medidas para estimular la lenta recuperación económica y ayudar a favorecer las condiciones en los mercados hipotecarios, incluida una ampliación del vencimiento medio de sus tenencias de valores.



## Japón

En Japón, la actividad económica se ha recuperado considerablemente del desplome causado por el Gran Terremoto que asoló la región oriental del país, ya que las restricciones por el lado de la oferta parecen haber disminuido de manera sustancial. En consecuencia, se espera fundamentalmente que el crecimiento económico del tercer trimestre de 2011 sea bastante positivo, tras tres trimestres de crecimiento negativo. No obstante, el ritmo de recuperación parece haberse moderado ligeramente en relación con el rápido repunte observado inmediatamente después del terremoto. Tras registrar ligeros incrementos en julio y agosto, la producción industrial se redujo alrededor de un 4% (en tasa intermensual desestacionalizada) en septiembre. Pese a ello, las exportaciones reales de bienes aumentaron un 3.4% en cifras intermensuales (desestacionalizadas) en septiembre, después de haberse incrementado con moderación los dos meses anteriores, mientras que, por primera vez desde marzo, las importaciones reales disminuyeron un 1.8%, en tasa intermensual. En términos nominales, la balanza de bienes continuó en niveles negativos, como ha sido el caso



desde el seísmo, pero el déficit se redujo de modo significativo y se situó en 21 mil 800 millones de yenes, en cifras desestacionalizadas (frente a un déficit de 265 mil 200 millones de yenes en agosto). Recientemente, el Gobierno ha presentado ante el Parlamento la tercera propuesta de presupuesto suplementario por un total de unos 12 billones de yenes, destinados en su mayor parte a actividades de reconstrucción.

Por lo que respecta a la evolución de los precios de consumo, la inflación interanual, medida por el Índice de Precios al Consumo (IPC), descendió hasta 0% en septiembre, desde el 0.2% del mes anterior. Excluidos los alimentos frescos, la inflación interanual, medida por el IPC, se situó en 0.2% en septiembre, el mismo nivel que en agosto, mientras que si se excluyen los alimentos y la energía, esta tasa aumentó desde -0.5% hasta -0.4%. En la reunión más reciente sobre política monetaria celebrada el 27 de octubre, el Banco de Japón decidió mantener sin variación, entre el 0.0 y 0.1%, el objetivo fijado para las tasas de interés de los préstamos a un día sin garantía y ampliar su Programa de compras de activos en unos 5 billones de yenes, hasta 55 billones de yenes, aproximadamente.

## **Reino Unido**

En el Reino Unido, la actividad económica ha seguido siendo relativamente moderada en los últimos meses. En el tercer trimestre de 2011, el PIB real aumentó un 0.5%, en tasa intertrimestral, una evolución que fue reflejo, en gran parte, de la desaparición de algunos factores temporales en el segundo trimestre del año. La mayor parte de los indicadores basados en encuestas de opinión permanecieron en niveles reducidos en octubre. Por consiguiente, en conjunto, es probable que el ritmo subyacente de crecimiento siga siendo lento a corto plazo, aunque los estímulos monetarios deberían respaldar la actividad económica. Todavía se prevé que el crecimiento de la demanda interna siga estando limitado por las restrictivas condiciones de concesión de créditos, el ajuste de los balances de los hogares y las sustanciales restricciones

presupuestarias, mientras que el deterioro de las perspectivas relativas a la demanda externa podría obstaculizar el crecimiento de las exportaciones.

La inflación medida por el IPC ha seguido siendo elevada en los últimos meses, y en septiembre se incrementó hasta el 5.2%, desde el 4.5% de agosto. La inflación de los bienes energéticos y no energéticos continuó acelerándose, y el aumento de la inflación estuvo impulsado, fundamentalmente, por las considerables subidas de los precios del gas, el agua y la electricidad. A corto plazo, es probable que la inflación siga siendo alta, pero de cara a un futuro más lejano, se espera que la gradual moderación de determinados factores transitorios (incluidos las anteriores subidas de los precios de las materias primas, los efectos retardados de la depreciación de la libra esterlina y el aumento de la tasa impositiva del Impuesto al Valor Agregado (IVA) en enero de 2011), así como la existencia de capacidad productiva sin utilizar, atenúen las presiones inflacionarias. El Comité de Política Monetaria del Bank of England ha mantenido en 0.5% la tasa de interés oficial al que se remuneran las reservas de las entidades de crédito, aunque en octubre decidió incrementar en 75 mil millones de libras esterlinas las compras de activos financiadas mediante la emisión de reservas del banco central, que se sumarían al saldo remanente de compras anteriores, que ascendía a 200 mil millones de libras esterlinas.

## **China**

En China, hasta ahora, la economía se ha mostrado resistente al deterioro de las perspectivas mundiales, y la evidencia disponible apunta a un aterrizaje suave en los próximos trimestres. En el tercer trimestre de 2011, el PIB real aumentó 9.1%, en tasa interanual (desde el 9.5% del segundo trimestre), con una disminución de la contribución de la demanda interna al crecimiento y una contribución negativa de la demanda exterior neta. El proceso de apreciación del renminbi frente al dólar estadounidense ha perdido bastante impulso desde principios de septiembre, mes en el

que se observó una ligera disminución de las reservas internacionales, como consecuencia de efectos de tipo de cambio. El Banco Central de la República Popular China mantuvo sin variación sus tasas de interés oficiales y el coeficiente de reservas, en un entorno de presiones inflacionarias y abundante liquidez interna. En septiembre, la inflación interanual medida por el IPC se redujo hasta el 6.1%, solo 0.1 puntos porcentuales por debajo de la tasa de agosto. El descenso de la inflación medida por el IPC estuvo impulsado, fundamentalmente, por los precios de los alimentos, mientras que, excluidos los alimentos, la tasa también se moderó ligeramente. En el mercado inmobiliario, los precios solo experimentaron una ligera desaceleración, pese a los esfuerzos concertados de las autoridades. En octubre, el fondo soberano de China decidió adquirir una pequeña cantidad de acciones de los cuatro principales bancos comerciales públicos, con el fin de mejorar el clima de los mercados, en un entorno caracterizado por el aumento de las vulnerabilidades financieras internas.

### **Mercados de Materias Primas**

Los precios del petróleo aumentaron en octubre. El precio del barril de Brent se situaba, el 2 de noviembre, en 108 dólares estadounidenses, es decir, 15.8% por encima del nivel registrado a comienzos de año y 4.5% por encima del observado a principios de octubre (véase gráfica siguiente). No obstante, de cara al futuro, los participantes en el mercado prevén que los precios del petróleo sean más bajos en el medio plazo y los futuros con entrega en diciembre de 2012 se negocian actualmente en torno a 103.1 dólares estadounidenses el barril.



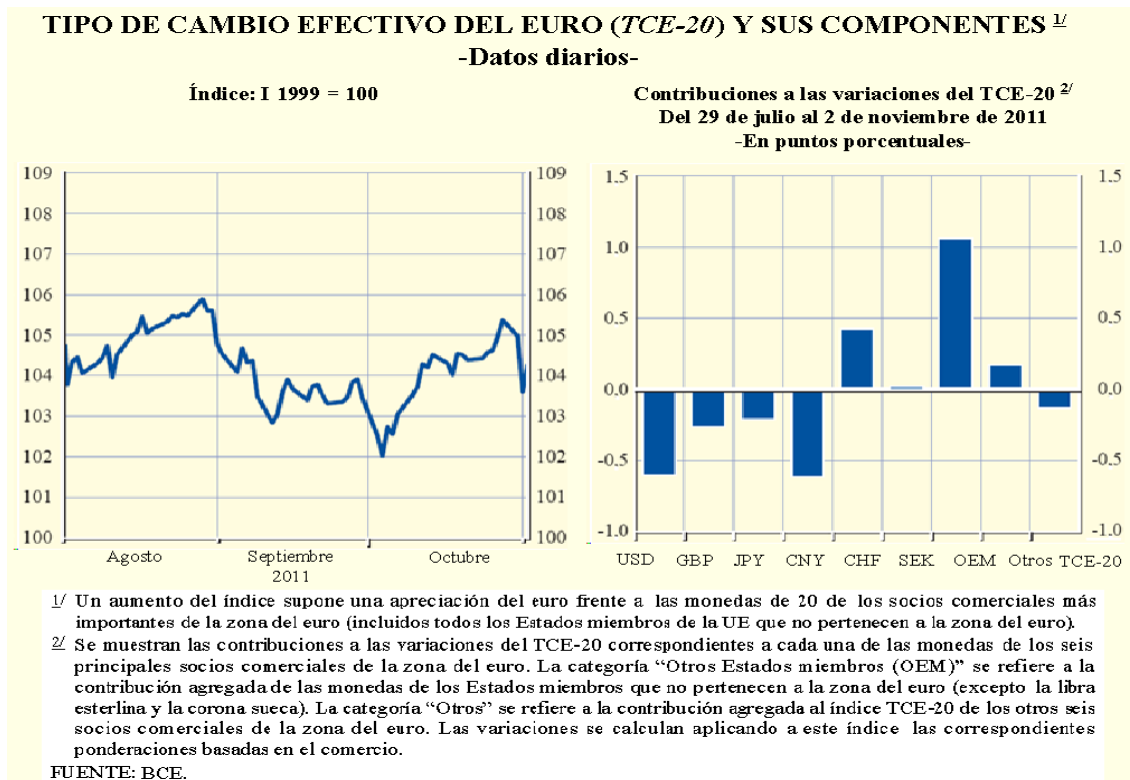
El aumento de los precios guardó relación con la relativa tensión de las variables fundamentales físicas de los mercados, incluidas distorsiones en la oferta, principalmente en los países no pertenecientes a la Organización de Países Exportadores de Petróleo (OPEP), lo que contribuyó aún más al descenso observado de las existencias. No obstante, la presión alcista sobre los precios se atenuó en cierta medida como consecuencia de la reaparición de las tensiones en algunos mercados de deuda soberana de la zona del euro y de su esperado impacto a la baja sobre la demanda. En este contexto, la Agencia Internacional de la Energía rebajó aún más sus proyecciones de demanda para 2011 y 2012.

Los precios de las materias primas no energéticas descendieron aún más, en cifras agregadas, durante el mes de octubre, como consecuencia, principalmente, de una acusada caída del componente de mineral de hierro. Por el contrario, tanto los precios de los alimentos como los de los metales se incrementaron en octubre, impulsados, sobre todo, por el maíz y el cobre, respectivamente, como resultado de las sólidas importaciones de las economías emergentes, además de la tensa situación de la oferta de cobre. En cifras agregadas, el índice de precios de las materias primas no

energéticas (denominado en dólares estadounidenses) se situaba, a finales de septiembre, 11.7% por debajo del nivel de comienzos del año.

## Tipos de Cambio

Desde finales de julio hasta principios de noviembre, el tipo de cambio efectivo nominal del euro, medido frente a las monedas de 20 de los socios comerciales más importantes de la zona del euro, se mantuvo prácticamente estable en un entorno de fuerte volatilidad. El 2 de noviembre, se situaba 0.1% por debajo del nivel registrado a finales de julio de 2011 y 0.3% por debajo de la media de 2010.



En términos bilaterales, en los tres últimos meses el euro se ha depreciado frente a la mayoría de las principales monedas. Entre el 31 de julio y el 2 de noviembre, el euro se depreció 3.2% frente al dólar estadounidense, 1.5% frente a la libra esterlina, 2.5% frente al yen japonés y 4.4% frente al renminbi chino. Durante el mismo período, el

euro se apreció 6.6% frente al franco suizo (que ahora cotiza por encima del tipo de cambio mínimo fijado por el Banco Nacional de Suiza), 3% frente al won coreano y 2.3% frente al dólar de Singapur. La moneda única se apreció también con fuerza frente a algunas otras monedas europeas, especialmente frente al forint húngaro (13.1%) y frente al zloty polaco (9.1%), así como frente a la corona checa (4%) (véase cuadro siguiente). La volatilidad de los mercados, medida a partir de los precios de las opciones sobre tipos de cambio, aumentó significativamente durante el período considerado en todos los pares de monedas, salvo en el caso del euro frente al franco suizo, y actualmente se sitúa muy por encima de las medias de largo plazo.

**EVOLUCIÓN DEL TIPO DE CAMBIO DEL EURO<sup>1/</sup>**  
**-Datos diarios; unidades de moneda nacional por euro; tasas de variación-**

	Ponderación en el TCE-20	Nivel a 2 de noviembre de 2011	Apreciación (+)/depreciación(-) del euro a 2 de noviembre de 2011		
			Desde:		En comparación con: media de 2010
			29 de julio de 2011	1 de enero de 2010	
Dólar estadounidense	19.4	1.381	-3.2	-4.0	4.2
Libra esterlina	17.8	0.862	-1.5	-3.3	0.5
Renminbi chino	13.6	8.779	-4.4	-10.6	-2.1
Yen japonés	8.3	107.8	-2.5	-19.3	-7.3
Franco suizo	6.4	1.217	6.6	-18.2	-11.9
Zloty polaco	4.9	4.373	9.1	6.6	9.5
Corona sueca	4.9	9.073	0.0	-11.0	-4.9
Corona checa	4.1	25.15	4.0	-4.3	-0.5
Won coreano	3.9	1.548	3.0	-6.9	1.1
Forint húngaro	3.1	305.4	13.1	13.2	10.8
TCEN <sup>2/</sup>		104.3	-0.1	-6.8	-0.3

<sup>1/</sup> Tipos de cambio bilaterales en orden descendente basados en las ponderaciones por el comercio de las monedas correspondientes en el índice TCE-20.

<sup>2/</sup> Tipo de cambio efectivo nominal del euro frente a las monedas de 20 de los socios comerciales más importantes de la zona del euro (TCE-20).

FUENTE: BCE.

Entre el 31 de julio y el 2 de noviembre de 2011, las monedas que participan en el MTC II se mantuvieron, en general, estables frente al euro, cotizando al tipo de cambio correspondiente a las respectivas paridades centrales o en torno a dichas paridades. El lats letón cotizó en niveles más próximos a la paridad central dentro de la banda de fluctuación de  $\pm 1\%$ , establecida unilateralmente.

## **Perspectivas del Entorno Exterior**

De cara al futuro, aunque la gradual desaparición de algunos factores transitorios adversos debería respaldar la actividad económica mundial en el segundo semestre del año, se prevé que las dificultades estructurales que experimentan, en particular, las economías avanzadas, así como la reaparición de las tensiones en los mercados financieros mundiales, moderen la dinámica de crecimiento a medio plazo. Ello es coherente con la evolución del indicador sintético adelantado de la OCDE — diseñado para anticipar puntos de giro de la actividad económica en relación con la tendencia— correspondiente a agosto, que sigue apuntando a una desaceleración de la actividad en la mayoría de los países de la OCDE y en las principales economías que no forman parte de esta organización. Además, los datos más recientes sobre el comercio mundial también sugieren que el crecimiento será lento en los próximos meses. En un entorno de incertidumbre particularmente elevada, los riesgos para la actividad se mantienen a la baja. Estos riesgos guardan relación, principalmente, con las tensiones que se observan en algunos segmentos de los mercados financieros, así como con la persistencia de los altos precios de la energía, las presiones proteccionistas y la posibilidad de que se produzca una corrección desordenada de los desequilibrios mundiales.

**Fuente de información:**

<http://www.bde.es/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesBCE/BoletinMensualBCE/11/Fich/bm1111-2.pdf>

### **El Banco Central Europeo tiene hasta fin de año para salvar al euro (La Vanguardia)**

El 16 de noviembre de 2011, la revista electrónica *La Vanguardia* publicó el artículo titulado: *El BCE tiene hasta fin de año para salvar el euro*, de Andy Robinson, en el cual afirma que: “Hace tres años, en su análisis *The break up of the euro area* (La quiebra de la zona euro), Barry Eichengreen, el respetado economista de la Universidad de California, reconoció los graves fallos del diseño de la zona euro, una unión monetaria con graves desequilibrios estructurales, carente de un banco central dispuesto a intervenir para garantizar la solvencia de sus propios estados miembros. Pero, mientras otros economistas en Estados Unidos de Norteamérica como Nouriel Roubini o Paul Krugman preveían el colapso, Eichengreen calculaba que el costo económico, social y humano hacía ‘improbable que uno o dos miembros abandonasen la unión (...) y una desintegración total es aún menos probable’. Entrevistado Eichengreen se muestra ahora menos optimista.



**¿Qué le parece la previsión de una quiebra italiana y el colapso de la zona euro de Nouriel Roubini?**

Siempre me había distanciado de Nouriel Roubini y Paul Krugman; me negaba a aceptar que el proyecto del euro está sentenciado. Pero se acaba el tiempo y es difícil ya mantener esta posición más optimista.

**¿Por qué?**

Esta crisis va agravándose a un ritmo que se mide en días u horas. Las autoridades europeas tienen otro ritmo. Creen que con el nuevo gobierno italiano tienen un margen de meses para ir elaborando un sistema de protección para Italia y España. Pero no pueden esperar hasta el fin del año.

**¿Qué deben hacer?**

No es difícil. El Banco Central Europeo (BCE) tiene que hacer lo que un banco central siempre debe hacer en una unión monetaria. Garantizar la deuda de los estados miembros. Debe comprar deuda italiana y española para bajar de manera permanente las primas de riesgo.

**Pero monetizar la deuda italiana suena a sacrilegio en Frankfurt**

Lo triste de esto es que si actuaran rápido no haría falta monetizar nada porque en cuanto hubiera seguridad de que Italia no puede quebrar, bajarían los tipos.

**Quiere pruebas de que Italia va a acometer las reformas**

Bien. Pero las reformas italianas en pensiones, mercado de trabajo... tardarán meses en ponerse en marcha. El BCE debe actuar antes para bajar ya los tipos italiano y español. Si no lo hace antes del final de este año, ya será tarde.

**¿Le sorprende que hayamos llegado a esta situación?**

Me resulta verdaderamente asombroso. Sin banco central no es una unión monetaria. Y el BCE, en estos momentos, no está actuando como un banco central.

**¿Cómo se explica?**

Sólo puede tener dos explicaciones. Que, diez años después de la creación del euro, no tienen claro cuál es la definición de una unión monetaria, es decir, una divisa única con prestamista de último recurso. O están haciendo una suerte de juego político en el que piensan que pueden sacar un mayor compromiso reformista de Italia, llevándonos al borde del desastre.

**¿Esperemos que sea esta segunda posibilidad...?**

Sí. Pero como aprendimos en la crisis de los misiles cubanos, a veces, la estrategia de lograr lo deseado mediante la amenaza de destrucción mutua asegurada es un poco arriesgada.

**¿No sería más digerible en Frankfurt usar el fondo de estabilidad como prestamista de último recurso?**

Perfecto. Se puede usar el fondo como un banco al que el BCE presta el dinero para comprar los bonos. Claro, el BCE no dejaría de ser prestamista de último recurso.

**Todo esto recuerda un poco a su libro sobre el patrón oro y la Gran Depresión.**

Hay muchas similitudes. Como el mito de que la austeridad ya de por sí puede sacarte de la deuda y la ausencia de una respuesta por parte de los bancos centrales.

## ¿Cree que Grecia debería salir del euro?

Grecia ya es irrelevante. El problema es Italia. Pero, desde luego, un ultimátum como el de Merkel y Sarkozy en Cannes es contraproducente. Han transmitido el mensaje implícito de que un país grande también puede salir del euro y esto eleva aún más la probabilidad del colapso.”

### Fuente de información:

<http://www.lavanguardia.com/economia/20111116/54238189351/barry-eichengreen-libro-queiebra-zona-euro.html>

## La silenciosa conquista china (FP)

El 2 de noviembre de 2011, la revista electrónica *Foreign Policy* (FP) publicó el artículo titulado: *La silenciosa conquista china* de Heriberto Araújo y Juan Pablo Cardenal, el cual se presenta a continuación.

“Un proyecto de investigación periodística que requirió dos años y nos llevó a 25 países de África, América Latina y Asia para seguir la huella de China por todo el planeta, dejó una certeza incontestable: el gigante asiático está conquistando el mundo. Lo está haciendo de forma imparable, pero también silenciosamente, consecuencia del desconocimiento que sobre ella hay en el resto del planeta, de la discreción que preside su forma de hacer negocios y de la opacidad que rodea los tejemanejes de la China oficial (su diplomacia, sus empresas públicas y sus bancos estatales) con los regímenes autoritarios con los que vive una particular luna de miel.

Los tentáculos chinos se extienden con rapidez en el mundo en desarrollo, pues es ahí donde el coloso asiático se aprovisiona a futuro de las materias primas que son esenciales para mantener el ritmo económico de la locomotora china. Además, esos mercados aún por madurar ofrecen fantásticas oportunidades para la oferta de las empresas del Imperio del Centro, las cuales encuentran poca resistencia ante sus

imbatibles precios, su más que aceptable tecnología, su inagotable cantera de mano de obra y su capacidad de financiación. Todo ello es recibido por las élites gobernantes y económicas con los brazos abiertos, que ven en Pekín a un nuevo Mesías.

Es por todo ello que este avance por los países ricos en petróleo y recursos naturales es estratégico para China. Pero ello no significa que su pegada vaya a limitarse a África o América Latina. Es más bien el preludio de una segunda ofensiva que llevará al gigante asiático a los mercados occidentales y que, por elevación, confirmará a China como una potencia global del siglo XXI. En este sentido, la crisis que tanto castigo está infligiendo en Occidente, ha sido para el Imperio del Centro una inesperada aliada para tomar posiciones por todo el planeta, incluida Europa, donde despliega ya poderío comprando deuda soberana o compañías en quiebra. Estamos, desde luego, ante el cruce de caminos de un momento histórico.

¿Cómo está el gigante conquistando el mundo? Por un lado, con la fuerza que emana de su ejército de pequeños empresarios, emigrantes y emprendedores. Aterrizan en los países inhóspitos de África, en lugares remotos y desconocidos de América Latina o en otros más hostiles de Asia Central o la Siberia rusa, y muchas veces acaban conquistando los mercados locales gracias a su adaptabilidad al medio, a una capacidad de sacrificio sin límites, un olfato legendario para los negocios y un talento natural para bajar los costos. Astutos, discretos y sufridos, esos valientes se enfrentan a lo desconocido, la xenofobia y la inseguridad sin otro leitmotiv que la prosperidad y una vida mejor. La red de contactos entre chinos es a la vez la malla protectora y el trampolín hacia el éxito de los recién llegados.

Sin embargo, es la China oficial la que capitanea la ofensiva valiéndose de sus propias fortalezas, especialmente una capacidad de financiación ilimitada que en los tiempos actuales no puede ser mejor señuelo. Pekín pone sobre la mesa infraestructuras al precio más competitivo del mercado, es comprador a largo plazo de las materias

primas locales (muchos países del mundo en desarrollo han aguantado los embates de la crisis gracias a sus exportaciones de materias primas al gigante asiático), ofrece créditos y préstamos a la carta y no condiciona sus tratos empresariales al respeto a los derechos humanos o a la observancia de buenas prácticas. En los países gobernados por élites rapaces, la fórmula china no puede ser más tentadora. Es el socio fiable, el banquero, el amigo y, cuando es menester, el guardián de sus intereses en la arena diplomática, sobre todo si el país en cuestión es una dictadura y está enfrentada con Occidente.

El impacto de su despliegue de recursos es indiscutible en todos los Estados en los que ha puesto el pie. Lo más visible son, sin duda, las infraestructuras: desde estadios de fútbol, carreteras y hospitales por toda África a presas en la Amazonia, el Nilo o el Mekong; desde oleoductos y gasoductos en Turkmenistán y Birmania a proyectos ferroviarios en Venezuela; desde proyectos mineros en la República Democrática del Congo o Perú a agrícolas en Argentina. Todo ello lo hemos visto con nuestros propios ojos.

Ahora bien, por mucho que las élites de tantos de esos países o la propia retórica del régimen chino hablen, con frecuencia, de una relación ganador-ganador, lo cierto es que no siempre esa riqueza que —supuestamente— genera la inversión china llega a la población. No es sólo que —más allá del impacto en la balanza comercial y en los ingresos fiscales— no haya apenas efecto derrame (filtración de la riqueza a las capas sociales inferiores), consecuencia de que los gobiernos locales no han aprovechado las necesidades chinas para crear una industria de valor añadido; es que la presencia e inversiones del gigante asiático van muchas veces acompañadas de efectos nocivos para la población.

Unas condiciones laborales terribles, el impacto medioambiental y una corrupción desatada se erigen como principal menoscabo para unas poblaciones locales que no

siempre dan la bienvenida al coloso asiático. Y que con frecuencia carecen de mecanismos como el Estado de derecho o una sólida sociedad civil para fiscalizar la actuación de China. La inobservancia de unos mínimos estándares laborales, medioambientales y sociales tiene que ver, desde luego, con el contexto en países con instituciones débiles, mínima sociedad civil y nulo respeto por el imperio de la ley.

Pero, sobre todo, tiene que ver con las características del régimen chino, habituado como está a no rendir cuentas a nadie. La ausencia en China de sociedad civil, de unos medios de comunicación que se hagan eco de los excesos, de una oposición política que denuncie los abusos, de unas Organizaciones no Gubernamentales (ONG) que presenten las evidencias de los atropellos y de una ley que persiga, denuncie, acote y castigue los comportamientos irresponsables, contribuye decisivamente –en muchos casos– a convertir la conquista china del mundo en un riesgo. Conviene, por tanto, a los países receptores poner los límites para convertir esa conquista en oportunidad.

**Fuente de información:**

<http://www.fp-es.org/la-silenciosa-conquista-china>

### **Estadísticas fiables y oportunas; indispensables para diseñar políticas públicas frente a crisis (CEPAL)**

El 16 de noviembre de 2011, la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) informó que se llevará a cabo la *Sexta reunión de la Conferencia Estadística de las Américas de la CEPAL (CEA-CEPAL)*, del 16 al 18 de noviembre de 2011, en la cual se reúnen autoridades y expertos para analizar los desafíos de las estadísticas en América Latina y el Caribe. En seguida los detalles del comunicado de prensa.

Con la presencia de más de 60 delegados de 28 países de América Latina y el Caribe y representantes de organismos internacionales dio inicio la *Sexta reunión de la Conferencia Estadística de las Américas de la CEPAL (CEA-CEPAL)* reafirmando la importancia de contar con datos estadísticos fiables y oportunos sobre la realidad

económica, social y ambiental de los países de la región para enfrentar de mejor manera las turbulencias internacionales.

En la reunión, que se realiza en Bávaro, República Dominicana, ministros, directores de oficinas nacionales de estadística, funcionarios de instituciones públicas y bancos centrales y especialistas de organismos internacionales debatirán sobre el desarrollo de las estadísticas ambientales, los censos de población de la ronda 2010 y los futuros desafíos de los sistemas estadísticos nacionales, temas que serán tratados en tres seminarios durante la Conferencia, que concluirá el 18 de noviembre.

La inauguración de la *Sexta reunión de la CEA-CEPAL* contó con la participación de la Secretaria Ejecutiva de la CEPAL, a través de un mensaje grabado en video. En su mensaje recalcó la importancia de los datos estadísticos como herramienta fundamental para la construcción de políticas públicas.

“El Estado requiere información estadística útil para diseñar las políticas apropiadas, así como de la evidencia que permita monitorear y evaluar permanentemente los efectos de tales políticas”, aseveró.

Reconoció los grandes progresos realizados por la región en este campo y presentó los desafíos que aún quedan pendientes. Entre ellos, el fortalecimiento institucional de los sistemas estadísticos nacionales, la superación de limitaciones técnicas, la producción regular de información de corto plazo —especialmente en relación a las fluctuaciones económicas y la delincuencia— y la construcción de una base estadística que permita evaluaciones del desarrollo más amplias, sobre todo en temas como los agregados macroeconómicos, los indicadores laborales y las cifras de pobreza.

Destacó de manera especial la reunión de cooperación estadística regional y bilateral con Haití que se realizará en el marco de esta *Sexta Conferencia*, en la cual se espera acordar mecanismos que permitan colaborar con ese país para la realización del censo de población de 2013 y el fortalecimiento de las capacidades estadísticas haitianas.

El Ministro de Economía, Planificación y Desarrollo de República Dominicana manifestó que esta reunión es una nueva oportunidad para revisar y rediseñar los planes estadísticos regionales.

“El momento en que se celebra esta reunión tiene una gran relevancia para los sistemas estadísticos de América Latina y el Caribe ya que a nivel mundial nos enfrentamos a lo que muchos consideran como una pérdida de confianza en las estadísticas oficiales en muchos países del mundo”, indicó. “Requerimos estadísticas confiables y oportunas, que nos permitan monitorear no sólo la magnitud de los impactos directos de la crisis, sino también identificar las oportunidades que pueden emerger y detectar los cambios que se gestan a nivel interno en nuestras economías y sociedades”, agregó.

El Director de la Oficina Nacional de Estadística (ONE) de República Dominicana y Presidente del Comité Ejecutivo de la CEA-CEPAL, destacó la labor cumplida por los diferentes grupos de trabajo que componen la *Conferencia*, los que han avanzado en materias como el fortalecimiento institucional, estadísticas ambientales y de género, censos, cuentas nacionales, tecnologías de información y comunicaciones, así como el seguimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, entre otros.

Durante la Sexta reunión de la CEA-CEPAL se prevé que los delegados de los países aprueben además el Código de Buenas Prácticas, que promueve la independencia de los sistemas estadísticos y un marco institucional que asegure la disponibilidad de recursos humanos y financieros, entre otros temas relevantes para la producción de estadísticas de calidad.

**Fuente de información:**

<http://www.eclac.cl/cgi-bin/getProd.asp?xml=/prensa/noticias/comunicados/4/45064/P45064.xml&xsl=/prensa/tpl/p6f.xsl&base=/tpl/top-bottom.xsl>

Para tener acceso al discurso de la Secretaria Ejecutiva de la CEPAL visite:

[http://www.eclac.cl/prensa/noticias/discursossecretaria/2/45062/CEA\\_FINAL\\_ABI\\_CEA\\_LB+LY+PB+HG+GM.pdf](http://www.eclac.cl/prensa/noticias/discursossecretaria/2/45062/CEA_FINAL_ABI_CEA_LB+LY+PB+HG+GM.pdf)

Información relacionada: Palabras del Director de la Oficina Nacional de Estadística de República Dominicana. [http://www.eclac.cl/deype/noticias/noticias/0/44530/CEA6\\_discursoPTactuck.pdf](http://www.eclac.cl/deype/noticias/noticias/0/44530/CEA6_discursoPTactuck.pdf)